

Koskitalo Nina ja Taipale Tuija

PSYKIATRISEN PÄIVYSTYSYKSIKÖN OSASTON HENKILÖKUNNAN TYÖYHTEISÖTAIDOT JA NIIDEN KEHITTÄMINEN

PSYKIATRISEN PÄIVYSTYSYKSIKÖN OSASTON HENKILÖKUNNAN TYÖYHTEISÖTAIDOT JA NIIDEN KEHITTÄMINEN

Koskitalo Nina ja Taipale Tuija
Opinnäytetyö YAMK
Syksy 2014
Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen
ja johtaminen
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen, ylempi ammattikorkeakoulu

Tekijä(t): Nina Koskitalo ja Tuija Taipale

Opinnäytetyön nimi: Psykiatrisen päivystysyksikön henkilökunnan työyhteisötaidot ja niiden kehittäminen

Työn ohjaajat: Liisa Kiviniemi ja Pirkko Sandelin

Työn valmistumislukukausi- ja vuosi: Syksy 2014

Sivumäärä: 97+10

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata ja kehittää Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin psykiatrisen päivystysyksikön osaston henkilökunnan työyhteisötaitoja. Tässä tutkimuksessa työyhteisötaitoja kuvataan neljästä osa-alueesta, jotka ovat perustyön tekeminen, vuorovaikutus työyhteisössä, toisten tukeminen ja toiminnan kehittäminen työyhteisössä. Tutkimuksen tavoitteena on osaston henkilökunnan työhyvinvoinnin edistäminen ja arjen sujuvuuden lisääntyminen työyhteisötaitojen kehittyessä.

Tutkimus toteutettiin kaksiosaisena, soveltaen toimintatutkimusta. Ensimmäisessä vaiheessa kerrotettiin osaston henkilökunnan työyhteisötaitoja kyselylomakkeella, jonka avulla luotiin perusta kehittämistehtävälle. Toisessa vaiheessa henkilökunta kehitti työyhteisötaitojaan ja osaston toimivuutta kehittämisiltapäivässä. Kehittämisiltapäivien kirjallisista tuotoksista, kehittämisehdotuksista laadittiin yhteenveto sisällönanalyysejä hyödyntäen.

Kyselyn tulosten perusteella keskeisimmiksi kehittämiskohteiksi nousivat rauha työskennellä, tiedon saaminen tärkeistä asioista, työn ja toisten arvostaminen, palautteen antaminen ja vastaanottaminen, osaston toiminnan kehittäminen, autetuksi tuleminen sekä johtamisen tukeminen. Kehittämisiltapäivissä henkilökunta tuotti ratkaisuehdotuksia edellä mainittuihin aiheisiin. Työrauhaa uskottiin lisäävän toimintojen jakaminen kansliasta toisiin tiloihin ja tiedonkulkuun olennaisesti vaikutti jokaisen oma aktiivisuus. Työn arvostusta ja arvostetuksi tuleminen kokemusta vahvisti osaamisen huomioiminen työtehtävissä sekä työstä saatu suullinen palaute. Henkilökuntakokousten aktiivisempi hyödyntäminen yhteisten asioiden käsittelyssä ja toiminnan kehittämisessä nousi useissa kohdissa esille. Henkilökunta koki, että autetuksi tulee, kun rohkeasti pyytää apua, mutta sitä voitaisiin tarjotakin enemmän. Esimies koki johtamista tukevan osaston perustyön sujumisen ja toiminnan kehittämisen annettujen resurssien ja puitteiden sisällä. Esimieheltä toivottiin perusteluita asioihin ja selkeää ilmaisua olemassa olevista tosia-asioista.

Tutkimuksen konkreettinen hyöty työyhteisölle oli mahdollisuus kehittää työyhteisön toimintaa ja omia työyhteisötaitoja yhdessä osaston kehittämisiltapäivissä, joiden tuotoksista he saivat yhteenvedon luomistaan kehittämisehdotuksista. Ehdotusten käytäntöön vieminen jää työyhteisön vastuulle.

Avainsanat: työyhteisötaidot, psykiatrinen päivystysyksikkö, toimintatutkimus

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences

Degree programme in Development and Management of Health and Social Care

Author(s): Nina Koskitalo, Tuija Taipale

Title of thesis: Developing the organizational citizenship behaviour of the psychiatric emergency unit personnel

Supervisor(s): Liisa Kiviniemi, Pirkko Sandelin

Term and year when the thesis was submitted: Autumn 2014 Number of pages: 103

Purpose of the study was to describe and develop unit personnel's organizational citizenship behavior in the Northern Ostrobothnia health care district psychiatric emergency unit. Goal of the study is to support the well-being of the personnel and the fluency of the day-to-day work. The study describes organizational citizenship behavior which consist of doing basic work, interaction within work society, collegial support in the workplace and operational development.

The method of the study was action research. The co-operation skills of the unit personnel were mapped by a questionnaire. The unit's personnel then developed their organizational citizenship behavior and the unit's functionality during development seminar days. Documents from development seminar days were processed using content analysis and then summarized.

Based on the results from the questionnaire peace to work, the appreciation of work and co-workers, getting information related to important things, giving and receiving feedback, development of the unit, getting help and supporting management were considered the most crucial areas to be developed. Development suggestions to these areas are created by personnel themselves. It was felt that working peace can be established by transferring part of office activities to another space. Personal activity increases the information sharing. Recognizing know-how in tasking increases the experiences of appreciating work. More verbal feedback was wished. In the development of the unit it was the wish of the personnel to utilize meetings more effectively. Asking for and offering help was considered essential when getting help. The management feels helped and supported in the job when the unit's basic work runs smoothly and personnel generates solutions and development suggestions to arising development issues.

The concrete use of study to the unit's personel is the chance to develop their organizational citizenship behavior and the unit's functionality in the development seminar days. Besides they got the document which included the development suggestions created by personnel themselves.

Keywords: organizational citizenship behavior, psychiatric emergency unit, action research

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	TYÖYHTEISÖTAIDOT, TYÖYHTEISÖN TOIMIVUUDEN PERUSPILARI	8
2.1	Perustyö päivystyksyksikössä	10
2.2	Vuorovaikutustaidot	11
2.3	Tuen antaminen työyhteisössä	12
2.4	Kehittäminen osana työyhteisön arkea	13
3	PSYKIATRINEN PÄIVYSTYSYKSIKKÖ OSANA MUUTTUVA ERIKOISSAIRAANHOITOA	15
3.1	Itsemääräämisoikeus psykiatrisessa hoidossa	17
3.2	Pakkohoito	19
4	TUTKIMUKSEN TAUSTA, TARKOITUS JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT	24
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	25
5.1	Toimintatutkimus soveltaen kehittämistehtävän tukena	26
5.2	Toimintatutkimusprosessin vaiheet	28
5.3	Kyselyn toteutus	32
5.4	Kyselyn tulokset	35
5.4.1	Taustatiedot	35
5.4.2	Perustyön tekeminen	39
5.4.3	Vuorovaikutus työyhteisössä	41
5.4.4	Toisten tukeminen työyhteisössä	45
5.4.5	Toiminnan kehittäminen	47
5.5	Kehittämisiltapäivien toteutus	49
5.6	Kehittämisiltapäivien tuotokset	51
5.6.1	Perustyön tekeminen	52
5.6.2	Vuorovaikutus työyhteisössä	57
5.6.3	Toisten tukeminen työyhteisössä	62
5.6.4	Toiminnan kehittäminen	66
5.7	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	70
6	TULOSTEN TARKASTELU JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET	76
7	TOIMINTATUTKIMUS PROSESSIN ARVIOINTI	81
8	POHDINTA	87
	LÄHTEET	91
	LIITTEET	97

1 JOHDANTO

Psykiatrisen päivystyksikön osaston henkilökunnan työyhteisötaidot heidän itsensä kuvaamana ja niiden kehittäminen on sosiaali- ja terveysalan ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyö. Tutkimus toteutettiin toimintatutkimusta soveltaen. Tutkimuksessa yhdistyivät jaksottaisesti määrällinen ja laadullinen osuus. Koska toimintatutkimusprosessilla tähdätään asioiden muuttamiseen ja kehittämiseen entistäkin paremmiksi (Kajaanin ammattikorkeakoulu, viitattu 2.5.2014), menetelmä palvelee parhaiten saavuttamaan tutkimuksen tavoitteen. Kyselylomakkeen avulla kerättiin tietoa osaston koko henkilökunnalta heidän kokemuksistaan työyhteisötaidoistaan kehittämistehtävän perustaksi. Henkilökunta kehitti yhdessä työyhteisötaitojaan ja osaston toimintaa kehittämisiltapäivissä.

Yhteiskunnassa ollaan huolissaan tulevaisuuden työvoimapulasta, joka tulee monille aloille suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle. Mikäli yritykset eivät saa työvoimaa, kansantalouden kasvu vaarantuu. Osaavasta työvoimasta on huoli myös julkisella sektorilla. Kun suuret ikäluokat alkavat jäädä eläkkeelle, on samaan aikaan arvioitu työkyvyttömyyseläkkeiden lisääntyvän. Työvoiman turvaamiseksi on mietitty työurien pidentämistä. Mahdollisesti työtahti kiristyy ja toimenkuviin tapahtuu muutoksia. Näihin keskeisenä keinona on nähty työhyvinvoinnin edistäminen. Työhyvinvoinnin edistäminen vaatii työyhteisöjen toimivuuden lisäämistä ja työn edellytysten parantamista. (Mönkkönen & Roos 2012, 16-17.)

Vasta viimeisten viiden vuoden aikana tutkimuksissa ja kirjallisuudessa ovat lisääntyneet aiheet työyhteisötaidot ja ennen kaikkea työntekijän oma rooli osana työhyvinvointia. Työyhteisöt koostuvat niin esimiehistä kuin työntekijöistä. Tulisi huomioida, että hyvän johtamisen lisäksi koko työyhteisöltä vaaditaan hyviä työyhteisötaitoja, jotta työyhteisö ja yksilö voi hyvin. Hyvät työyhteisötaidot tukevat työhyvinvointia ja työyhteisön toimintaa. Työyhteisötaitoihin kuuluvat kehittämisen taidot, vuorovaikutustaidot ja ongelmanratkaisutaidot, joita voidaan soveltaa uusiin tilanteisiin ja jotka kestävät muutoksia. Valmiuksia tulee kehittää, jotta pystytään toimimaan alati muuttuvissa olosuhteissa ja luomaan toisiin toimijoihin hyviä yhteistyösuhteita. Vaikka työelämän tuloksellisuus ja laatu muodostuvat turvallisuudesta, jatkuvuudesta, työntekijän ammatillisesta identiteetistä ja ennustettavuudesta, muutokset ja niiden tuoma paine ovat vahvasti läsnä tämän päivän työelämässä. (Mönkkönen & Roos 2012, 14-15.)

Mielenterveyspalveluissa on tapahtunut suuria hallinnollisia ja rakenteellisia muutoksia viimeisen parin kymmenen vuoden aikana. Mielenterveystyön järjestämisvastuu on siirtynyt keskushallinnolta kunnille ja monipuoliset avomielenterveyspalvelut ovat lisääntymässä vähentäen laitoshoidtoa. Palveluntuottajia ovat sairaanhoitopiirit, kunnat sekä yksityiset että kolmannen sektorin toimijat. Palvelujärjestelmä näyttäytyy pirstaloituneelta huolimatta myönteisistä kehityssuunnista. (Harjajärvi, Pirkola & Wahlbeck 2006, 3.) Rikkonaista palvelujärjestelmää on pyritty koostamaan esimerkiksi kansallisella mielenterveys- ja päihdesuunnitelmalla 2009-2015, joka jakautuu neljään eri osa-alueeseen. Näitä osa-alueita ovat asiakkaan aseman vahvistaminen, edistävän ja ehkäisevän työn lisääminen, palveluiden toiminnallisen kokonaisuuden kehittäminen sekä ohjauskeinojen tehostaminen. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2009, 64.)

Psykiatrisessa päivystysyksikössä itse perustyö on hektistä ja vaativaa. Tilanteet ja potilaat vaihtuvat nopeasti. Päivystysyksikön osastolla toteutetaan akuuttia psykiatriasta hoitotyötä, korvaus- ja pakkohoitoa, mikä toisinaan luo yksikköön levottomuutta ja yllättäviä tilanteita. Työ vaatii henkilökunnalta vahvaa osaamista ja ennakointia sekä moniammatillista yhteistyötä. Lisäksi henkilökunnan työhyvinvointia haastaavat työelämän jatkuvat muutokset, kuten viime vuosien rakennemuutokset mielenterveyspalveluissa. Toimiva työyhteisö selviää haastavistakin tilanteista yhdessä. Muutokset kehittävät taitoja toimia muuttuvassa ympäristössä. Muutosten tuomat realiteetit herättelevät ihmisiä vaikuttamaan asioiden kehittymiseen omalla toiminnallaan. Työelämän epävarmuus on saanut aikaan yhteiskunnallista toimintaa, jolla pyritään vaikuttamaan työyhteisöjen toimintaan, työhallintaan, työn mielekkyyteen ja työssä jaksamiseen. Nämä asiat muun muassa muodostavat työyhteisötaidot, jotka näkyvät yksilöiden, tiimien ja koko organisaation osaamisena. (Mönkkönen & Roos 2012, 14.)

2 TYÖYHTEISÖTAIDOT, TYÖYHTEISÖN TOIMIVUUDEN PERUSPILARI

Alaistaidot, työelämätaidot, työntekijätaidot: miksi siis valitsimme juuri työyhteisötaidot? Aaltonen & Lindroos (2012, 37) käyttävät sanaa työntekijätaidot tai työyhteisötaidot, eivät sanaa alaistaidot, koska sana alainen voidaan kokea viittauksena epätasa-arvoisuuteen. Työntekijätaidot viittaavat puolestaan koko organisaation ihmisiin, asemasta tai roolista riippumatta. Työntekijätaidot ovat kuitenkin nimestään johtuen helposti liitettävissä vain työntekijöihin, mistä johtuen tutkimukseen ei tätä käsitettä valittu. Manka (2011, 6) tuo myös esille artikkelissaan alaistaitojen liittyvän vahvasti alaisuuteen ja tätä käsitystä hälventääkseen sekä kieltä uudistaakseen käyttää hän työyhteisötaidot -sanaa. Luukkalan (2011, 214-215) mukaan työyhteisötaidot koskevat sekä esimiehiä että työntekijöitä. Työyhteisötaidot koskevat kaikkia työyhteisön jäseniä, niin esimiehiä kuin työntekijöitä, ketään alentamatta. Työyhteisötaidot kuvastavat yhteisön välistä tasa-arvoa ja ovat näin tutkimuksemme sopiva käsite.

Toimiva, kehittyvä ja terve työyhteisö muodostuu ammatillisuudesta ja työpaikan peruspilareiden kunnosta. Järvisen mukaan toimivan työyhteisön peruspilareita ovat työntekoa tukeva johtaminen, työntekoa palveleva johtaminen, selkeät töiden järjestelyt, yhteiset pelisäännöt, avoin vuorovaikutus ja toiminnan jatkuva arviointi. Ensisijaisesti tulisi toimia työrooleista käsin ja pitää huolta työn tekemisen puitteista. Tällöin työt sujuvat, ilmapiiri pysyy hyvänä ja ihmiset tulevat toimeen toistensa kanssa. Ihmissuhdeongelmia tulee, jos työyhteisö kadottaa ammatillisuutensa. Ihmissuhdeongelmat haittaavat avointa yhteistyötä ja luottamuksellista ilmapiiriä. Ammatillinen käyttäytyminen on haastavaa, joten sitä pitää jokaisen harjoitella. (Järvinen 2008, 79, 85-86.) Toimivassa työyhteisössä ei haeta syyllisiä, vaan etsitään ratkaisuja, ollaan vuorovaikutuksessa, puhutaan asioista, ylläpidetään hyvää tekemisen meininkiä, kannustetaan ja annetaan työrauhaa (Aaltonen & Lindroos 2012, 173-174).

Henkilökunnalla on esimiehen lisäksi oleellinen osuus hyvinvoinnin edistämisessä. Johtamisen kirjallisuudessa puhutaan alaistaidoista, joilla tarkoitetaan työntekijöiden kykyä ja halua toimia työyhteisössä rakentavalla tavalla, tukemalla esimiestä ja työkavereita omien varsinaisten työtehtävien ohella. (Virolainen 2012, 192.) Käsitteenä alaistaidot arvottaa työntekijät esimiestä alemmaksi ja siitä puuttuu esimiehen näkökulma. Esimiestaidon käsite puolestaan kuvaa esimiehen tehtäviä ja toimintaa ilman työntekijän näkökulmaa. Kettusen tutkimuksessa hyvä työkaveri oli työntekijä, jolla oli hyvät työyhteisötaidot. Työyhteisötaidot lähtevät työntekijästä itsestään. Osa työntekijöistä oli

aktiivisesti pyrkinyt hyvään työkaveruuteen kehittämistyön aikana. Työntekijän asenteet määrittävät hänen työelämätaitojen pohjan vahvuuden. (2013, 65.) Vaikka työntekijä mielestään toimisi reilusti, voi toinen työntekijä kokea hänen toimintansa epäreiluna. Reilu toimintatapa voi tarkoittaa eri asioita eri ihmisille. Työntekijän on tunnettava itsensä, millaisia muut ovat ja miten kunkin ihmisen yksilöllisyys sekä ainutlaatuisuus vaikuttavat yhteistyöhön, jotta voi toimia hyvin erilaisten työyhteisön jäsenten kanssa. (Surakka & Rantanen 2003, 24.) Myös Evelin tutkimuksessa vastaajat näkivät työyhteisön työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä työntekijän oman asenteen työhön. Työyhteisön työhyvinvointia edistävä asenne kuvattiin positiivisena ja muutosmyönteisenä. Työssä ollaan iloisella mielellä ja sinne tuodaan huumoria. (2012, 27.)

Työelämätaidot muodostuvat reiluudesta, luottamuksesta ja tunnollisuudesta. Niihin sisältyy myös yhteistyö- ja organisaatiotaitoja. Aloitteellisuus sekä tehokkuus työssä ja itsensä kehittäminen ovat osa työelämätaitoja. (Surakan & Rantasen 2003, 24.) Työskentely erilaisissa työyhteisöissä kehittää työyhteisössä olemisen taitoja, kun huomaa, että samaa työtä voi tehdä eri tavoilla ja käytännöt vaihtelevat. Työtä pitää osata tehdä yhdessä muiden kanssa. Ei riitä, että osaa tehdä työnsä hyvin. (Mönkkönen & Roos 2010, 146.) Sekä työntekijätaidot että johtamistaidot tarkoittavat vastuun ottamista omasta asenteesta ja työympäristöstä. Jokaisen työyhteisön jäsenen itsensä vastuulla on, kuinka haluaa vaikuttaa työpaikan yhteistoiminnan laatuun, omaan työhönsä ja työpaikan ilmapiiriin. Sanalla vastuu on tärkeä painoarvo työntekijätaidoissa. Vastuu kaikesta mitä työntekijä tekee eli vastuu motivaatiosta, omasta kehittymisestä, työhyvinvoinnista ja kommunikoinnista. Organisaatio ja esimies antavat puitteet työskentelylle, mutta yksilöllä on lopullinen vastuu. (Aaltonen & Lindroos 2012, 29, 35.) Työyhteisötaitoja voi kehittää toisia tarkkailemalla, harjoittelemalla, oppimalla virheistä ja olemalla yhteistoiminnassa muiden kanssa. Kaiken aikaa joutuu opettelemaan uutta, kukaan ei voi tulla valmiiksi. Työyhteisötaidot ovat aina suhteessa siihen yhteisöön ja työhön, jossa niitä harjoitetaan. (Mönkkönen & Roos 2010, 266.) Työntekijätaidot -käsite kuvaa asioita yleisesti työntekijöiden näkökulmasta, mutta tasa-arvoisemmin esimiehen suhteen verrattuna alaistaidot -käsitteeseen. Kun taas työyhteisötaidot -käsite sisältää laajemman, koko työyhteisön näkökulman, niin esimiesten kuin työntekijöiden luomatta hierarkista mielikuvaa, kuten edellä mainitut muut käsitteet.

Työyhteisötaidoilla vaikutetaan koko työyhteisön hyvinvointiin ja toimivuuteen. Työhyvinvointi ja sen tukeminen on molempien tutkijoiden kiinnostuksen kohde. Aiheena työyhteisötaidot ovat ajankohtainen ja yhä tärkeämpi osa nykypäivän työelämätaitoja. Työyhteisön hyvinvointi ja toimivuus ovat kaikkien työyhteisön jäsenten vastuulla. Tutkimuksemme työyhteisötaidot koostuvat perustyn

tekemisestä, vuorovaikutuksesta työyhteisössä, toisten tukemisesta ja toiminnan kehittämisestä. Seuraavissa luvuissa on kuvattuna, mitä näihin osa-alueisiin sisältyy.

2.1 Perustyö päivystyksyksikössä

Perustehtävä sisältää määritellyn työtehtävän, työnkuvan ja -tavoitteet. Jokaisella työyhteisön jäsenellä on oma työnkuvansa, joka sisältää tietyt tavoitteet ja tehtävät. Näin saadaan organisaation perustehtävä hoidettua. Työyhteisön työroolien verkoston tehtävänä on ohjata ihmisten välistä vuorovaikutusta ja yhteistyötä. (Järvinen 2008, 79-80.) Valtaosa psykiatrisen päivystysyksikön osaston henkilökunnasta tekee perustyönä hoitotyötä, lisäksi henkilökuntaan kuuluu kaksi sihteeriä ja sosiaalityöntekijä, joiden perustyö ei ole varsinaista hoitotyötä.

Varsinaisen työn tekeminen muodostuu perustehtävän hoitamisesta, joka tulisi tehdä tunnollisesti, laadukkaasti ja sitoutuneesti. Työn tekemistä ohjaavat erilaiset arvot, normit ja säädökset, joita työntekijöiden tulisi noudattaa. Työpaikan turvallisuudesta huolehtiminen kuuluu kaikille työntekijöille, mikä omalta osaltaan lisää työn sujuvuutta. Työtehtävät tulee saada hoitaa rauhassa ja kaikille tulee antaa työrauha. Työyhteisötaitoja omaava työntekijä sietää erilaisuutta, auttaa pyytämättä ja on tasapuolinen kaikkia kohtaan (Luukkala 2011, 215). Niin omaa työtä kuin kaikkien työyhteisön jäsenten työtä tulisi arvostaa.

Hyvinvoivassa työyhteisössä työntekijöillä on enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa omien perustehtävien tekemiseen ja johtamisen laatuun. Lisäksi he kokevat onnistuneensa johtamisen tukemisessa. (Virolainen 2012, 192.) Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä lisää työhyvinvointia. Ket-tusen tutkimuksessa työntekijöiden työhyvinvointia oli lisännyt autonominen työvuorosunnittelu, missä työntekijät itse suunnittelevat työnsä ja vapaa-aikansa. Näin työntekijöiden yksityisongelmat vähenevät työyhteisöä kuormittamasta ja työntekijä pystyy keskittymään olennaiseen, perustyöhönsä. Työyhteisön ammatillisuus säilyy, kun kaikki pystyvät keskittymään itse työntekoon. Ammatillisessa työyhteisössä myös moniammatillisuus hyödynnetään. (2013, 57.)

Ammatillisesti toimivassa työyhteisössä ihmiset viihtyvät, voivat kertoa avoimesti mielipiteensä, tuoda esiin ongelmia, olla kriittisiä ja kyseenalaistaa asioita. Ammatillinen käyttäytyminen luo myös luottamusta ihmisten välille. Tällöin työasioista voi kiistellä ja sanoa asioista suoraan ilman, että henkilösuhteet vaarantuvat. Luottamus työntekijöiden välillä auttaa yhteen hiileen puhaltamisessa

ja haastavissa tilanteissa toimisessa. Ammatillisen asenteen ansiosta työyhteisö pystyy hyödyntämään ihmisten osaamista, erilaisuutta ja luovuutta. Tiimi kykenee tekemään hyviä päätöksiä ja kehittämään uutta. (Järvinen 2008, 79-80.) On siis hyvä muistaa, että työyhteisössä ollaan tekemässä työtä, siellä ei olla toisia ihmisiä varten. Ihmisten väliset henkilö- ja tunnesuhteet ovat toissijaisessa asemassa verrattuna heidän ammatillisiin rooleihinsa.

2.2 Vuorovaikutustaidot

Hyvillä vuorovaikutustaidoilla vaikutetaan keskinäiseen kommunikointiin ja ne ovat iso osa työyhteisötaitoja. Vuorovaikutus alkaa ihan perinteisistä hyvistä tavoista, kuten tervehdittää, kuunnellaan ja arvostetaan toisia. Järvisen mukaan kaiken kommunikoinnin tulee olla sujuvaa, työntekoa tukevaa, parantaa keskinäistä yhteistyötä ja auttaa ratkomaan siihen liittyviä ongelmia. Työpaikalla ei siis saisi käyttää sellaista vuorovaikutusta, joka vaarantaa hyvän ilmapiirin tai yhteistyön. Avoin kommunikointi edellyttää, että osapuolet ymmärtävät asian samalla tavalla. Näin vältetään väärinkäsityksiltä ja virheiltä. Kommunikoinnin ja käyttäytymisen tulee olla ammatillista ja toisiaan tukevaa. (2008, 98-99.) Henkilökemiat eivät aina kohtaa, mutta on kuitenkin tärkeää kyetä tekemään töitä kaikkien kanssa.

Avoimuuden työyhteisössä tulee liittyä työhön ja sitä koskeviin asioihin. Avoimuus työyhteisössä ja toiminnassa olisi ideaalista. Työterveyslaitoksen (2013, viitattu 28.4.2014) mukaan toimivassa työyhteisössä ongelmista uskalletaan puhua avoimesti, omaan työhön pystyy vaikuttamaan, muutoksenhallintavalmiudet ovat toimivat ja työ ei ole liian kuormittavaa. Ammatillisesti toimivassa työyhteisössä ihmiset viihtyvät, voivat kertoa avoimesti mielipiteensä, tuoda esiin ongelmia, olla kriittisiä ja kyseenalaistaa asioita. Ammatillinen käyttäytyminen luo myös luottamusta ihmisten välille. Tällöin työasioista voi kiistellä ja sanoa asioista suoraan ilman, että henkilösuhteet vaarantuvat. (Järvinen 2008, 79-80.) Jokaisella työntekijällä on oikeus tulla kuulluksi ja saada sanoa oma mielipiteensä. Kuulluksi tuleminen lisää arvostuksen tunnetta.

Kaikkien työyhteisön jäsenten tulee saada palautetta, niin positiivista kuin rakentavaa. Ei riitä, että palautetta saa, vaan palaute pitäisi myös osata ottaa vastaan ja tarkastella sen avulla itseään ja omaa toimintaa kehittyäkseen ammatillisesti. Palaute auttaa omien vahvuuksien tunnistamisessa, jokaisen vahvuudet ja osaaminen tulee huomioida työskennellessä moniammatillisessa tiimissä. Kun jokaisen vahvuudet ja osaaminen on hyödynnetty, tiimi pystyy tekemään hyviä päätöksiä ja

kehittämään uutta. Palautetta tulisi myös osata antaa toiselle. (Järvinen 2008, 79-80.) Työyhteisöissä vallitsevien ammatillisten ja aktiivisten asenteiden avulla jokaisen osaaminen, erilaisuus ja luovuus saadaan hyödynnetyksi.

Hyvä vuorovaikutus työyhteisön jäsenten kesken näkyy myös tiedonkulun toimivuutena. Tiedonkulun kannalta tulee miettiä, ketä pitää informoida asiasta ja kuka muu tarvitsee tätä tietoa. Jokaisella on oikeus saada tietoa, joka liittyy omaan työhön ja sen tekemiseen. Mahdollisista työasioihin liittyvistä ongelmista tai epäselvyyksistä tulee puhua niiden ihmisten kanssa, joita ne ensisijaisesti koskettavat. (Järvinen 2008, 94-96.)

Tavallisin haaste tiimeillä on, kuinka saada jokainen tiimin jäsen noudattamaan yhdessä sovittuja sääntöjä. Helposti yksittäisen henkilön omat edut ja tarpeet ajavat tiimin sääntöjen ohi. Jotkut saattavat ajatella, etteivät yhteisesti sovitut säännöt kuitenkaan heitä koske. Esimiehen tehtävänä on auttaa työyhteisöä sopimaan, rakentamaan, muuttamaan ja tarkentamaan sääntöjä ja ohjeita. Esimiehelle ei yksin kuulu sääntöjen noudattamisen valvonta, vaan se kuuluu kaikille työyhteisössä toimiville. Toimiva työyhteisö käy yhdessä riittävän usein läpi yhteisiä pelisääntöjä, jolloin tarkennetaan tai laaditaan epäselviin tilanteisiin uusia ohjeita. (Järvinen 2008, 93-94.)

2.3 Tuen antaminen työyhteisössä

Toisten tukeminen tarkoittaa, että tarjoaa apua, osaa pyytää sitä ja ottaa vastaan. Työyhteisön jäsenet tukevat toisiaan pyyteettömästi perustehtävän ohella keskinäisen luottamuksen toimiessa. Toisten tukeminen on niin esimiehen kuin työkavereiden tukemista. Toiminnan onnistuminen vaatii sitä, että niin esimies kuin työntekijätkin hoitavat heille kuuluvat työtehtävät. Usein tyytymättömyys suuntautuu johtamistyöhön, vaikka johtamiskäsitys sisältää johtamisen vuorovaikutuksen, jossa esimiehellä ja työntekijällä on oma osuutensa ja vaikutuksensa toisiinsa (Manka 2011, 6-7). Esimiehen ja työntekijöiden välinen suhde ja toiminta ovat vastavuoroista, yhdessä tekemistä.

Yhteistyön tulee olla toimivaa niin omassa työyhteisössä kuin eri osastojen välillä. Yhteistyö lisää toiminnan sujuvuutta työyhteisöissä. Toiminta sujuu, kun työntekijöiden välillä vallitsee luottamus. Luottamukseen vaikuttavat yhdessä toimiminen, avun saaminen ja sen tarjoaminen aina tilanteen niin vaatiessa. Luokkalan mukaan työyhteisötaitojen peruspilarit ovat osaaminen ja yhteistyö. Jotta esimerkiksi työntekijä voi olla työyhteisötaitoinen, tulee hänen tuntea työn tavoitteet, kantaa vastuu

tekemisistään, keskittyä tekemään perustehtävän kannalta olennaisia asioita, olla oma-aloitteinen sekä olla valmis ottamaan selvää uusista asioista. Samat periaatteet pätevät myös esimiehen työyhteisötaitoihin. (2011, 214-215.)

Esimiehen on luotettava, että työntekijät hoitavat työnsä ja noudattavat työaika. Hakala-Ewingin tutkimuksen vastaajista vain alle prosentti ei tehnyt aina työtään huolella tai sovittuun aikaan mennessä. Vastaajista lähes kaikki arvioivat keskittyvänsä työntekoon työajalla ja olevansa yhteistyökykyisiä ryhmässä toimijoita. (2010, 31, 35.) Työntekijä kuuntelee esimiestään asiallisesti ja kykenee keskustelemaan ongelmista. Työntekijä tukee esimiestä päätöksenteossa ja kunnioittaa tehtyjä päätöksiä. Vastuuntuntoinen työntekijä pitää kiinni sovitusta ja noudattaa työaikoja. (Luukkala 2011, 214-215.) Vastuuntuntoinen työntekijä omalla toiminnallaan vaikuttaa myös johtamiseen, tekemällä työnsä parhaalla mahdollisella tavalla.

Hyvin toimivassa työyhteisössä epäkohdat ja niiden ratkaiseminen koetaan yhteisenä asiana. Esimies yksin ei kykene muuttamaan hankalia työtilanteita ja työyhteisöä. Mikäli työntekijät eivät anna edellytyksiä onnistumiselle, ei esimies voi onnistua tehtävässään. Sama pätee myös toisinpäin. Eli jos esimies ei huolehdi työn tekemisen edellytyksistä, ei työyhteisö onnistu perustehtävässään. (Aaltonen & Lindroos 2012, 166.) Esimiehen ja työntekijöiden tulee puhalttaa yhteen hiileen, yhdessä onnistua ja yhdessä ratkaista eteen tulevat haasteet.

2.4 Kehittäminen osana työyhteisön arkea

Toimintaa voidaan kehittää yksilö- ja yhteisötasolla. Työntekijätaidoilla voidaan tarkoittaa työyhteisön ja työn vastuullista kehittämistä, mikä on jokaiseen työyhteisöön kuuluva asia. Työntekijätaidot ovat vuoropuhelua, yhteistyötä, toisten kunnioittamista ja asioiden edistämistä neuvottelevalla otteella. (Aaltonen & Lindroos 2012, 37.) Koulutukset ja alan kirjallisuuteen perehtyminen pitävät yllä niin yksilön kuin työyhteisön ammatillisuutta. Ojalan (2013, 57) tutkimuksessa vastaajien ammatillisiksi kehittämistarpeiksi nousivat avoimuus uusille asioille ja halu kehittyä. Työntekijä voi vaikuttaa tärkeisiin asioihin osallistumalla työyhteisön toimintaa koskevaan keskusteluun ja tuomalla oman mielipiteen rakentavasti esille. Luukkala (2011, 214-215) tarkoittaa työyhteisötaitoilla halua ja kykyä toimia työyhteisössä rakentavasti. Rakentava toiminta on esimiestä ja työkavereita tukevaa, perustehtävän mukaista.

Palautteen antaminen ja vastaanottaminen on toiminnan kehittämisen perusta. Työyhteisön sisällä tapahtuvan palautteen antamisen lisäksi on potilailta ja yhteistyökumppaneilta saatu palaute toiminnan kehittämisen kannalta merkittävää. Työntekijä voi kehittää toimintaa tuomalla esille siinä havaitut epäkohdat ja vahvuudet. Hakala-Ewingin (2010, 34) tutkimuksen vastaajista noin kolmasosa ei kertonut esimiehelleen työyhteisössä esiintyvistä ongelmista kuin jonkin verran, vähän tai ei lainkaan, kuitenkin yli kaksi kolmasosaa vastaajista keskusteli esimiehen kanssa työstään. Toiminnan kehittämistä on myös käytännön työhön vaikuttavan epäkohdan korjaaminen tai ilmoituksen tekeminen epäkohdasta sellaiselle, joka sen voi korjata.

Toiminnan säännöllinen arviointi on työyhteisön ja sen jäsenten kehittymisen kulmakivi. Säännöllistä arviointia varten tarvitaan palaveri- ja kehityskeskustelukäytännöt. Lisäksi tarvitaan rohkeutta kyseenalaistaa asioita sekä kykyä vastaanottaa ja antaa palautetta. Avoimen, kriittisen ja ammatillisen keskustelukulttuurin luomisessa on vielä paljon tehtävää työpaikoilla. (Järvinen 2008, 79.) Työyhteisön kehittämisestä hyötyvät kaikki työyhteisön jäsenet. Kehittämistaito voidaan katsoa resurssiksi, jonka avulla haasteellisissa tilanteissa osataan vastakin toimia. Työyhteisön kehittämisestä hyötyy niin yksittäinen työntekijä kuin koko työyhteisö. Työntekijän hyvinvointi paranee, sitoutuminen vahvistuu, yhteistyötaidot lisääntyvät ja vastuunottaminen kasvaa. Työyhteisön hyödyksi puolestaan voidaan katsoa toimivuuden koheneminen, joustavuuden kasvaminen, muutosten ennakkoinnin lisääntyminen ja toimiminen entistä parempana työyhteisönä. (Työterveyslaitos, viitattu 28.4.2014.) Kettunen (2013, 68) toteaa tutkimuksensa johtopäätöksissä työhyvinvoinnin kehittämisen kuuluvan jokaiselle työntekijälle ja jokainen työntekijä on vastuussa omastaan ja työyhteisön työhyvinvoinnista.

3 PSYKIATRINEN PÄIVYSTYSYKSIKKÖ OSANA MUUTTUVAA ERIKOISSAIRAANHOITOA

Tutkimuksen yhteistyökumppani on Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin psykiatrisen päivystysyksikön osaston henkilökunta. Perustyönä valtaosa henkilökunnasta tekee akuuttia psykiatrista hoitotyötä. Työ itsessään on hektistä ja tilanteet muuttuvat nopeasti. Osaston toimintaan on tullut joitakin muutoksia mielenterveyspalveluiden avohoidon tehostamisen myötä. Tutkimuksen tietopuolesta, käsitteissä avataan mielenterveyspalveluiden nykytilaa ja akuutin psykiatrisen hoitotyön luonnetta, koska ne olennaisesti vaikuttavat osaltaan päivystysyksikön osaston työyhteisön toimintaan, arkityöhön. Akuuttiin psykiatriseen hoitotyöhön vahvasti liittyvät pakkohoidon toteuttaminen akuuteissa psykiatrisissa kriiseissä ja potilaiden itsemääräämisoikeuden toteutuminen suljetussa, laitoshoidossa. Luvussa 3 on myös avattu lainsäädäntöä, joka ohjaa psykiatrisen päivystysyksikön osaston henkilökunnan ammatillista työtä.

Työelämä on ollut 2000-luvun alusta saakka kaiken aikaa muutoksessa. Yksittäisistä organisatiomuutoksista on siirrytty jatkuvasti muuttuviin organisaatioihin. Yksinkertaisesti maailma muuttuu sellaisella vauhdilla, että työn kehittämisen välineitä tulee muovata mukautuviksi ja joustaviksi aina uusiin tilanteisiin. Erityisesti 1990-luvun ja vuoden 2009 laman välisinä vuosina työelämä on kokenut vahvaa rakennemuutosta. (Mönkkönen & Roos 2012, 12-13.) Merkittävä rakennemuutos mielenterveyspalveluissa on Oulun kaupungin psykiatristen osastojen hoidon siirtyminen Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiriin järjestettäväksi. Muutos on tapahtunut vuoden 2013 lokakuussa. Laitoshoidon keskittämällä taataan monipuolinen palvelukokonaisuus ja erityisosaamisen saatavuus koko väestöpohjalle. Toimeenpanon tavoitteena on vahventaa psykiatrisia avopalveluita ja vähentää laitoshoidoa. (Oulun kaupunki 2013, viitattu 25.4.2014.) Käytännössä tämä on tarkoittanut Oulun kaupungin psykiatrista hoitoa tarjoavien osastojen sulkemisia, supistuksia ja toimenkuvan muutoksia sekä henkilöstön siirtymistä sairaanhoitopiiriin palvelukseen. Jäljelle jääneet osastot ovat siirtyneet sairaanhoitopiiriin toiminnan alle. Psykiatrisen päivystysyksikön osastonhoitaja kuvaa rakennemuutoksen näyttäytyvän muun muassa potilasjakautumassa niin, että oululaisten potilaiden määrä on kasvanut sairaanhoitopiiriin vastaanotto-osastolla, kun ennen oululaiset potilaat kohdentuivat kaupungin omalle vastaanotto-osastolle hoitoon. Kaupungin vastaanotto-osasto siirtyi sairaanhoitopiiriin osastoksi, minkä myötä osastojen yhteistyö on tiivistynyt ja osastot hoitavatkin päivystystä

nykyisin yhdessä. Laitospaikkojen vähentymisen myötä hoitopaikkojen käyttö on tiivistynyt, kertoo Lapinkangas. (Liite 1.)

Porrastetusta terveydenhoitojärjestelmästä erikoissairaanhoito kuuluu erikoislääkärijohtoiseen, toiseen tasoon, missä hoidetaan ja tutkitaan sairauksia, ennaltaehkäistään niitä sekä kuntoutetaan. Erikoissairaanhoitoon pääseminen edellyttää lääkärin lähetettä lukuun ottamatta kiireellisiä tapauksia. Erikoissairaanhoidon 100 kuntainliittoa yhdistettiin 21 sairaanhoitopiiriksi vuoden 1991 erikoissairaanhoitolain myötä. Velvollisuudet täyttääkseen eli tietyt erikoissairaanhoidon palvelut tarjotakseen, on jokaisen kunnan kuuluttava johonkin sairaanhoitopiiriin. (Terveyskirjasto 2014, viitattu 5.4.2014.) Kunnan tulee taata alueensa asukkaille tarpeellinen terveydenhuoltolaissa (1326/2010) määritelty erikoissairaanhoito. Pystyäkseen täyttämään velvollisuutensa, on jokaisen kunnan kuuluttava johonkin sairaanhoitopiiriin. "3 § Kunnan, joka on kotikuntalain (201/1994) mukaan henkilön kotikunta, on huolehdittava siitä, että henkilö saa tarpeellisen erikoissairaanhoidon terveydenhuoltolain mukaisesti. Tämän velvoitteen mukaisen erikoissairaanhoidon järjestämiseksi kunnan on kuuluttava johonkin sairaanhoitopiiriin kuntayhtymään." (Terveydenhuoltolaki 30.12.2010/1326.)

Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiriin kuului vuoden 2013 alussa 29 jäsenkuntaa, jotka eroavat toisistaan väestömäärän kuin -rakenteen sekä olemassa olevan palvelurakenteen ja infrastruktuurin osalta. Suurin kunta on Oulu ja pienin Hailuoto. (Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri, viitattu 5.4.2014.) Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiriin päivystysyksikössä on psykiatrinen päivystys ja 12 paikkainen vuodeosasto. Päivystysyksikössä toteutetaan psykiatrisen hoidon tarpeen arvioita sekä annetaan ensiapua äkillisiin, vaikeisiin psyykkisiin oireisiin. Arkisin kello 8-18 pääsee päivystyskäynnille lähetteettä ja muina aikoina lähetteellä. Päivystysyksikössä tehdään tarpeen mukaan pidennettyjä poliklinisia arvioita 24 tunnin ajan. Päivystyskäynnin tai lyhyen osastojakson jälkeen voidaan järjestää avohoitoaikoja, myös iltaisin ja viikonloppuisin niille, joilla ei ole hoitokontaktia vielä minnekään. (PPSHP, viitattu 5.4.2014.) Päivystysyksikön toimintaa ohjaavat vahvasti lait, kuten terveydenhuoltolaki, mielenterveys- ja päihdehuoltolaki.

Terveydenhuoltolain mukaan kuntien tulee tarjota alueensa asukkailleen riittävä terveyttä ja hyvinvointia edistävä mielenterveys- ja päihdetyö. Näihin palveluihin sisältyy mielenterveyshäiriöiden ja päihteistä aiheutuvien sairauksien hoitoa, tutkimusta ja kuntoutusta. Mielenterveys- ja päihdetyöstä säädetään tarkemmin mielenterveyslaissa (14.12.1990/1116) ja päihdehuoltolaissa (17.1.1986/41).

“27 § Mielenterveystyö

... Tässä laissa tarkoitettuun mielenterveystyöhön kuuluu:

- 1) terveydenhuollon palveluihin sisältyvä mielenterveyttä suojaaviin ja sitä vaarantaviin tekijöihin liittyvä ohjaus ja neuvonta sekä tarpeenmukainen yksilön ja perheen psykososiaalinen tuki;*
- 2) yksilön ja yhteisön psykososiaalisen tuen yhteensovittaminen äkillisissä järkyttävissä tilanteissa;*
- 3) mielenterveyspalvelut, joilla tarkoitetaan mielenterveydenhäiriöiden tutkimusta, hoitoa ja lääkinällistä kuntoutusta.*

Terveydenhuollossa tehtävä mielenterveystyö on suunniteltava ja toteutettava siten, että se muodostaa toimivan kokonaisuuden kunnassa tehtävän sosiaali- ja terveydenhuollon kanssa.” (Terveydenhuoltolaki 30.12.2010/1326.)

Päivystysyksikön vuodeosasto vastaa myös huumepsykoosipotilaiden hoidosta ja opiaattiriippuvaisten korvaushoidon aloituksista. Korvaushoitoon potilas pääsee lähetteellä ja osastolle saapuminen on ennakkoon sovittu. (PPSHP, viitattu 5.4.2014.)

“28 § Päihdetyö

... Tässä laissa tarkoitettuun päihdetyöhön kuuluu:

- 1) terveydenhuollon palveluihin sisältyvä ohjaus ja neuvonta, joka koskee päihteettömyyttä suojaavia ja sitä vaarantavia tekijöitä sekä päihteisiin liittyviä terveyttä ja turvallisuutta vaarantavia tekijöitä; sekä*
- 2) päihteiden aiheuttamien sairauksien tutkimus-, hoito- ja kuntoutuspalvelut.*

Terveydenhuollossa tehtävä päihdetyö on suunniteltava ja toteutettava siten, että se muodostaa toimivan kokonaisuuden muun kunnassa tehtävän päihdetyön ja mielenterveystyön kanssa.” (Terveydenhuoltolaki 30.12.2010/1326.)

3.1 Itsemääräämisoikeus psykiatrisessa hoidossa

Potilasta tulisi pyrkiä hoitamaan aina yhteisymmärryksessä ja potilaan suostumuksen mukaisesti erilaiset hoitovaihtoehdot huomioiden. Kuitenkin on tilanteita, joissa potilaan itsemääräämisoikeuden edelle menee esimerkiksi potilaan oma terveydentila ja turvallisuus, kuten potilaan ollessa tahdosta riippumattomassa hoidossa. (PPSHP, viitattu 1.11.2014.) Laki potilaan oikeuksista (17.8.1992/785) antaa selkeästi potilaalle oikeuden kieltäytyä ottamasta vastaan hoitoa, mitä asiantuntijat suosittelevat tai näkevät välttämättömänä. Psykiatrisia potilaita voidaan hoitaa muun mu-

assa mielenterveyslain nojalla tietyissä tilanteissa siitäkin huolimatta, että he kieltäytyisivät hoidosta, joko kokonaan tai osittain. (Välimäki, Holopainen & Jokinen 2000, 120.) Kun potilas ei ole tahdosta riippumattomassa hoidossa, tulee ottaa huomioon, että hänellä on oikeus kieltäytyä hoidosta/hoitotoimenpiteistä. Osastoilla tulee huomioida, että tietyjä rajoituksia ja kieltoja voidaan käyttää vain tahdosta riippumattomassa hoidossa. Näitä ei tulisi soveltaa kaikkia koskeviksi säännöiksi.

"6 § Potilaan itsemääräämisoikeus

Potilasta on hoidettava yhteisymmärryksessä hänen kanssaan. Jos potilas kieltäytyy tietystä hoidosta tai hoitotoimenpiteestä, häntä on mahdollisuuksien mukaan hoidettava yhteisymmärryksessä hänen kanssaan muulla lääketieteellisesti hyväksyttävällä tavalla.

Jos täysi-ikäinen potilas ei mielenterveydenhäiriön, kehitysvammaisuuden tai muun syyn vuoksi pysty päättämään hoidostaan, potilaan laillista edustajaa taikka lähiomaista tai muuta läheistä on ennen tärkeän hoitopäätöksen tekemistä kuultava sen selvittämiseksi, millainen hoito parhaiten vastaisi potilaan tahtoa. Jos tästä ei saada selvitystä, potilasta on hoidettava tavalla, jota voidaan pitää hänen henkilökohtaisen etunsa mukaisena. ...

... Potilaan tahdosta riippumatta annettavasta hoidosta on voimassa, mitä siitä mielenterveyslaissa, päihdehuoltolaissa (41/86), tartuntatautilaissa ja kehitysvammaisten erityishuollosta annettussa laissa (519/77) säädetään." (Laki potilaan oikeuksista 17.8.1992/785.)

Kuosmasen tutkimuksessa potilaat nostivat eniten esille liikkumisen rajoittamisen. Vapauden rajoittamiseksi he kokivat erityisesti sen, että liikkuminen oli kielletty osaston ulkopuolella ja hoitoympäristö oli suljettu. Yksi potilas vertasi liikkumisen rajoittamista vankilassa olemiseen, koska hoidon alussa liikkuminen oli ollut täysin rajoitettua. Liikkumisen rajoittaminen oli harmittanut muun muassa, kun ei ollut päässyt käymään yksin edes kanttiinissa. Epäoikeudenmukaisena ja yhteydenpitoa rajoittavana potilaat kokivat matkapuhelimen käytön rajoitukset. Potilaat kuvasivat yhteydenpidon rajoittamisessa vierailuajat liian lyhyiksi sekä kännyköiden poisottamisen ja niiden käytön vain tiettyinä aikoina harmilliseksi. Potilaat kokivat henkilökohtaista vapautta rajoittavana sairaalavaatteisiin pukeutumisen vastentahtoisesti ja rahojen rutiininomaisen tallettamisen niin sanottuun pankkiin. Kaikki potilaat eivät siis tienneet, minne rahat oli talletettu. Omien tavaroiden pyytämistä henkilökunnalta pidettiin myös henkilökohtaista vapautta rajoittavana. (2003, 30.)

3.2 Pakkohoito

Päivystysyksikön vuodeosastolla hoidetaan täysi-ikäisiä vaikeista oireista kärsiviä mieliala- ja psykoosipotilaita, tutkitaan M1 -läheteellä (tarkkailulähete) hoitoon tulleiden potilaiden psyykkistä tilaa sekä järjestetään tehohoitoa suisisäisille potilaille (PPSHP, viitattu 5.4.2014). Pakkohoidon tavoitteena on potilaan psyykkisen tilan kohentuminen. Pakkohoidon toimenpiteillä voidaan myös pyrkiä saamaan tilanne hallintaan, esimerkiksi väkivaltatilanteen katkaiseminen niin, ettei potilas vahingoita itseään tai muita. Samalla toimenpiteellä voidaan pyrkiä yhtäaikaaisesti auttamaan potilasta että hallitsemaan tilannetta. (Välimäki ym. 2000, 121.)

Tilastollisesti pakkotoimien kohteeksi joutui noin joka kymmenes potilas. Kainuun sairaanhoitopiirissä joka viides, kun taas Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirissä joka viidestoista potilas (Kaltiala-Heinä & Välimäki 1999, 27-28). Etelä-Savon ja Pohjois-Karjalan sairaanhoitopiireissä kirjoitettiin eniten läheteitä tahdosta riippumattomaan hoitoon vuonna 2004. Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirissä tahdosta riippumattomaan hoitoon läheteitä kirjoitettiin alle puolta vähemmän kuin Pohjois-Karjalan sairaanhoitopiirissä. (Harjajärvi ym. 2006, 47.)

Tahdonvastaisen psykiatrisen hoidon standardit määrittelevät Euroopan Neuvoston yhteydessä toimiva kidutuksen, epäinhimillisen tai halventavan kohtelun vastainen komitea, jonka tarkoituksena on huonojen ammatinharjoittamiskäytäntöjen poistaminen. Huonoiksi ammatinharjoittamiskäytännöiksi komitea määrittelee yksin lepositeissa olemisen, pakkotoimien käyttämisen rangaistuksena psykiatrisessa hoidossa sekä sähköhoidon antamisen ilman anestesiaa. (Kaltiala-Heino & Välimäki 1999, 9.)

“1 artikla

1. Tässä yleissopimuksessa "kidutuksella" tarkoitetaan kaikkia tekoja, joilla aiheutetaan jollekulle tahallisesti kovaa kipua tai kovaa joko henkistä tai ruumiillista kärsimystä tietojen tai tunnustuksen saamiseksi häneltä tai kolmannelta henkilöltä, hänen rankaisemisekseen teosta, jonka hän tai kolmas henkilö on tehnyt tai epäillään tehneen, hänen tai kolmannen henkilön pelottelemiseksi tai pakottamiseksi taikka minkälaiseen tahansa syrjintään perustuvasta syystä, kun virkamies tai muu virallisessa asemassa toimiva henkilö aiheuttaa sellaista kipua tai kärsimystä, yllyttää tai suostuu niiden aiheuttamiseen tai hyväksyy sen hiljaisesti. Kidutusta ei ole sellainen kipu tai kärsimys, joka

saa alkunsa pelkästään laillisista seuraamuksista, joko niihin kuuluvana tai niihin liittyvänä.” (Kidutuksen ja muun julman, epäinhimillisen tai halventavan kohtelun tai rangaistuksen vastainen YLEISSOPIMUS.)

Täysi-ikäisen henkilön tahdonvastainen hoito voidaan toteuttaa tiukoin kriteerein päihdehuolto- tai mielenterveyslain nojalla. Yleensä pelkkä päihteiden käyttö ei mahdollista tahdonvastaisen hoidon toteutusta, koska Suomessa ei ole sellaista päihdehoitoyksikköä. Lain mukaan päihteiden käyttäjä voidaan asettaa tahdonvastaiseen hoitoon, mikäli hän uhkaa väkivaltaisella käytöksellään perheenjäsenen tai muun henkilön terveyttä tai on välittömässä hengenvaarassa. (Päihdekliniikka 2011, viitattu 5.4.2014.) Mielenterveyslaki (Mielenterveyslaki 14.12.1990/1116) määrittelee tarkasti henkilön tahdonvastaiseen hoitoon asettamisen ja hoidon jatkamisen.

“8 § Hoitoon määrittämisen edellytykset

Henkilö voidaan määrätä tahdostaan riippumatta psykiatriseen sairaalahoitoon vain:

- 1) jos hänen todetaan olevan mielisairas;*
- 2) jos hän mielisairautensa vuoksi on hoidon tarpeessa siten, että hoitoon toimittamatta jättäminen olennaisesti pahentaisi hänen mielisairauttaan tai vakavasti vaarantaisi hänen terveyttään tai turvallisuuttaan taikka muiden henkilöiden terveyttä tai turvallisuutta; ja*
- 3) jos mitkään muut mielenterveyspalvelut eivät sovellu käytettäväksi tai ovat riittämättömiä.” (Mielenterveyslaki 14.12.1990/1116.)*

Henkilö voidaan asettaa tahdonvastaiseen hoitoon vain tarkkailun kautta.

“9 § Tarkkailuun ottaminen

Sen selvittämiseksi, ovatko edellytykset henkilön hoitoon määrittämiseen hänen tahdostaan riippumatta olemassa, hänet voidaan ottaa tarkkailuun sairaalaan.

Tarkkailuun lähettämistä varten lääkärin on tutkittava potilas ja, jos hän pitää potilaan hoitoon määrittämistä välttämättömänä, laadittava hänestä kirjallinen lääkärinlausunto (tarkkailulähete). Tarkkailulähetteen tulee sisältää perusteltu kannanotto siitä, ovatko edellytykset hoitoon määrittämiseen todennäköisesti olemassa.

Potilas voidaan ottaa enintään kolme päivää aikaisemmin tehdyn potilaan tutkimukseen perustuvan tarkkailulähetteen perusteella tarkkailuun, jos hoitoon määrittämisen edellytykset todennäköisesti ovat olemassa.” (Mielenterveyslaki 14.12.1990/1116.)

Mikäli lääkäri arvioi henkilön tarvitsevan hoitoa, on lääkärin (eri kuin tarkkailulähetteen kirjoittanut lääkäri) kirjoitettava tarkkailulausunto tahdonvastaiseen hoitoon määräämisestä viimeistään neljäntenä päivänä lähetteen kirjoittamisesta.

“10 § Tarkkailu

Viimeistään neljäntenä päivänä tarkkailuun ottamispäivän jälkeen tarkkailusta vastaavan lääkärin on annettava tarkkailuun otetusta kirjallinen tarkkailulausunto. Jos tarkkailusta vastaava lääkäri on esteellinen tai estynyt, lausunnon antaa sairaalan muu lääkäri. Tarkkailulausunnon tulee sisältää perusteltu kannanotto siitä, ovatko edellytykset hoitoon määräämiseen tahdosta riippumatta olemassa.

Jos tarkkailuaikana ilmenee, että edellytyksiä tarkkailuun otetun hoitoon määräämiseen ei ole, hänen pitämisestään tarkkailussa on heti luovuttava ja hänet poistettava sairaalasta hänen sitä halutessaan.” (Mielenterveyslaki 14.12.1990/1116.)

Henkilöä on kuultava ennen hoitoon määräämistä ja hänelle on annettava päätös hoitoon määräämisestä viipymättä. Päätöksestä on selvittävä hoitoon määräämisen edellytykset perusteltuna.

“11 § Kuuleminen ja hoitoon määrääminen

Ennen hoitoon määräämistä on selvitettävä tarkkailuun otetun oma mielipide. Alaikäisen tarkkailuun otetun vanhemmille, huoltajille sekä henkilölle, jonka hoidossa ja kasvatuksessa alaikäinen on ollut välittömästi ennen tarkkailuun ottamista, on mahdollisuuksien mukaan varattava tilaisuus tulla joko suullisesti tai kirjallisesti kuulluksi.

Päätöksen tarkkailuun otetun määräämisestä hoitoon hänen tahdostaan riippumatta tekee sairaalan psykiatrisesta hoidosta vastaava ylilääkäri tai, jos hän on esteellinen tai estynyt, muu tehtävään määrätty ensisijaisesti psykiatrian erikoislääkäri. Päätös on tehtävä tarkkailulähetteen, tarkkailulausunnon ja sairauskertomuksen perusteella kirjallisesti viimeistään neljäntenä päivänä tarkkailuun ottamispäivän jälkeen. Päätöksen tulee sisältää perusteltu kannanotto siitä, ovatko edellytykset hoitoon määräämiseen tahdosta riippumatta olemassa. Päätös on annettava potilaalle tiedoksi viipymättä.” (Mielenterveyslaki 14.12.1990/1116.)

Kun henkilö on asetettu tahdonvastaiseen hoitoon, voidaan häntä pitää hoidossa enintään kolme kuukautta kyseisellä päätöksellä (MIII). Mikäli henkilö tarvitsee edelleen hoitoa, eikä hän sitä ym-

määrä, täytyy uusi tarkkailulähetä tehdä ennen kolmen kuukauden täyttymistä. Uusi päätös tahdonvastaisesta hoidosta on annettava henkilölle tiedoksi viipymättä sekä alistettavaksi heti hallinto-oikeuden vahvistettavaksi.

“12 § Hoidon jatkaminen

Hoitoon määrättyä saadaan 11 §:ssä tarkoitetun päätöksen nojalla pitää hoidossa hänen tahdostaan riippumatta enintään kolme kuukautta. Jos ennen tämän ajan päättymistä näyttää ilmeiseltä, että hoidon jatkaminen on välttämätöntä sen jälkeenkin, mutta siitä ei päästä potilaan kanssa yhteisymmärrykseen, potilaasta on annettava uusi tarkkailulausunto sen selvittämiseksi, ovatko edellytykset hoitoon määräämiseen tahdosta riippumatta edelleen olemassa. Hoidon jatkaminen tai lopettaminen on ratkaistava 11 §:ssä tarkoitetun lääkärin kirjallisella päätöksellä ennen kuin hoitoa on kestänyt kolme kuukautta. Päätös, jolla hoitoa jatketaan, on annettava potilaalle tiedoksi viipymättä ja heti alistettava hallinto-oikeuden vahvistettavaksi.

Hoidon jatkamista koskevan päätöksen nojalla potilasta saadaan pitää hoidossa hänen tahdostaan riippumatta enintään kuusi kuukautta. Tämän jälkeen on 9 ja 10 §:ssä säädetyin tavoin selvitettävä uudelleen, ovatko edellytykset hoitoon määräämiseen tahdosta riippumatta olemassa.” (Mielenterveyslaki 14.12.1990/1116.)

Tahdonvastaisen hoidon tulee olla yksilöllistä, hoitosuunnitelmaan perustuvaa ja elinolosuhteiden tulee olla asianmukaiset ja tyydyttävät. Elinolosuhteilla komitea tarkoittaa fyysistä ympäristöä, vaatteita ja ruokaa sekä tarkoituksenmukaisia saniteettitiloja. Jokaiselle tulee taata yksityisyyden turva, mikä käytännössä tarkoittaa, että potilailla on pääsy omiin huoneisiin myös päiväsaikaan. (Kaltiala-Heino & Välimäki 1999, 9-10.) Potilaat eivät kokeneet eristämistä ja sitomista välttämättöminä toimenpiteinä. Näiden toimenpiteiden hyötyä pidettiin myönteisempänä kuin tarpeellisuutta. Tärkeänä pidettiin eristämisen ja sitomisen toimenpiteiden käyttämisessä päätöksentekotapaa ja potilaan mielipiteen huomioimista. (Soininen 2014, 36-37.) Lisäksi heillä tulee olla mahdollisuus harrastuksiin ja päivittäisiin ulkoiluihin. Potilailla tulisi olla myös oikeus omien henkilökohtaisten tavaroiden/esineiden hallussapitoon. Potilasta tulee tiedottaa hoidon sisällöstä ja hoitosuunnitelmasta. Psykiatrisessa sairaalassa henkilökunnan tulee olla koulutettua, riittävän perehdytyksen saanutta ja heitä tulee olla riittävästi paikalla kaikkina vuorokauden aikoina. Hoidon valvonnan ja hallinnollisen ohjauksen tulee olla sairaalan ulkopuolista (Valvira, aluehallintovirastot). (Kaltiala-Heino & Välimäki 1999, 9-10.) Soinisen tutkimuksessa potilaat kokivat myönteisenä sen, että saivat aikaa hoitohenkilökunnalta. Potilaat kokivat hoidon tavoitteiden määrittelyssä yhteistyön toimivan huonosti hoitohenkilökunnan kanssa. Lisäksi potilaat kokivat, ettei heillä ollut mahdollisuuksia riittävästi

tuoda mielipiteitään esille eikä mielipiteitä otettu huomioon. Potilaat kokivat, että hoitohenkilökunta ei ymmärtänyt heidän huoliaan tarpeeksi. (2014, 37-38.)

4 TUTKIMUKSEN TAUSTA, TARKOITUS JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT

Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata ja kehittää psykiatrisen päivystysyksikön osaston henkilökunnan työyhteisötaitoja. Henkilökuntaan kuuluu yksi osastonhoitaja, yksi apulaisosastonhoitaja, 15 sairaanhoitajaa ja kahdeksan mielisairaanhoitajaa/lähihoitajaa sekä kaksi osastosihteeriä. Osastolla on neljä lääkäriä ja yksi sosiaalityöntekijä. Valtaosa henkilökunnasta tekee akuuttia, psykiatrista hoitotyötä.

Tutkimuksen toteutuksessa on sovellettu toimintatutkimus-menetelmää, jossa on hyödynnetty määrällisen ja laadullisen tutkimuksen osa-alueita. Tutkimuksen ensimmäisessä vaiheessa kartoitettiin työyhteisötaitojen nykytila henkilökunnan itsensä kuvaamana kyselylomakkeen avulla. Ensimmäisen vaiheen tavoitteena oli tuottaa tietoa tulevan kehittämistyön perustaksi. Tutkimuksen toisessa vaiheessa henkilökunta kehitti työyhteisötaitojaan ja osaston toimintaa kehittämisiltapäivissä. Kehittämisiltapäivät olivat osa osaston työhyvinvointia edistävää toimintaa. Tutkimuksen konkreettina tavoitteena on henkilökunnan työhyvinvoinnin edistäminen sekä arjen toimivuuden lisääntyminen henkilökunnan työyhteisötaitojen kehittyessä.

Tutkimus on kaksiosainen, ja se on toteutettu toimintatutkimusta soveltaen. Tutkimuksen kysely, määrällinen osuus toteutettiin keväällä 2014 osaston henkilökunnan 32 jäsenelle. Kyselystä esille nousseet aiheet olivat henkilökunnan käsiteltävinä heidän kolmessa kehittämisiltapäivässä, tutkimuksen laadullisessa osuudessa, syksyllä 2014. Iltapäivien tuotoksista, henkilökunnan tuottamista kehittämis ehdotuksista tutkijat, laativat osastolle yhteenvedon. Yhteenvedoon tutkijat sovelsivat sisällönanalyysia.

Tutkimuksen määrällisellä ja laadullisella osuudella haettiin vastauksia seuraaviin tutkimustehtäviin:

1. Minkälaiset ovat osaston henkilökunnan työyhteisötaidot heidän itsensä kuvaamina?
2. Minkälaisia työyhteisötaitoihin liittyviä kehittämiskohteita henkilökunta kuvaa psykiatrisessa päivystysyksikössä?
3. Minkälaisia ratkaisuja henkilökunta yhdessä tuottaa työyhteisötaitoihin liittyviin kehittämiskohteisiin?

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimus on toteutettu soveltuvin osin toimintatutkimuksena yhteistyössä psykiatrisen päivystysyksikön osaston henkilökunnan kanssa. Tutkimus muodostuu määrällisestä kyselystä ja laadullisista kehittämisiltapäivistä, joissa hyödynnettiin Learning Cafe -menetelmän osa-alueita. Kehittämisiltapäivien keskustelunaiheet pohjautuivat kyselyssä esille nousseisiin väittämiin. Väittämät valittiin henkilökunnan vastausten pohjalta, missä oli eniten eri mielisyyttä. Yhteyshenkilönä koko tutkimuksen ajan on toiminut päivystysyksikön osastonhoitaja. Kehittämisiltapäivät suunniteltiin osaksi osaston henkilökunnan työhyvinvoinnin edistämistoimintaa.

Yhteistyö ja osallistaminen on toteutettu sähköpostitse ja tapaamisin. Henkilökunnalla on ollut mahdollista vaikuttaa toimintaan ja antaa palautetta toiminnasta läpi koko prosessin. Palautetta on pyydetty kirjallisesti ja suullisesti, mikä on tärkeä osa toimintatutkimus prosessin arviointia (Paunonen, Vehviläinen-Julkunen 1997, 117). Henkilökunta on sitoutunut ja osallistunut varsin aktiivisesti koko tutkimusprosessiin; vastaamalla kyselyyn, pohtimalla osaston toimintaa ja omia henkilökohtaisia työyhteisötaitojaan sekä luomalla uusia ideoita, ratkaisuja oman ja osaston toiminnan kehittämiseen. Tutkijoiden rooliin prosessissa on sisällynyt: prosessin suunnittelu ja aikataulutus, prosessin eteenpäin vieminen ja päättäminen, henkilökunnan tiedottaminen ja kuuleminen eri prosessin vaiheissa sekä kirjallisten tuotosten tekeminen. Tutkijat ovat myös vastanneet käytännön järjestelyistä, kuten kahvitarjoilu ja tilojen järjestelyt. (Paunonen & Vehviläinen-Julkunen 1997, 114.)

Kyselyllä kerättiin tietoa kehittämistehtävää varten osaston henkilökunnan työyhteisötaidoista. Kyselyn tarkoituksena oli myös herättää jokainen yksittäinen työntekijä ajattelemaan omaa toimintaansa ja työyhteisötaitojaan. Kehittämisiltapäivät järjestettiin kolmena eri päivänä. Kehittämisiltapäivissä henkilökunta sai yhdessä pohtia taitojaan ja toimintaansa positiivisessa ja rakentavassa hengessä. Tutkijat pyrkivät siihen, että oivallukset ja kehittäminen lähtevät sisäisesti, työntekijöistä itsestään, ei ulkoapäin tutkijoista lähtöisin (Hirsijärvi ym. 2009, 25). Tutkijat kokosivat henkilökunnan tuottamista kehittämisehdotuksista yhteenvedon sisällön analyysia soveltaen. Tutkimusprosessi ja yhteistyö henkilökunnan kanssa päättyi tutkijoiden osalta yhteenvedon esittämiseen ja lopupalautteen keräämiseen. Tutkimuksen konkreettinen hyödyntäminen, kehitysehdotusten vieminen arkeen, jää osaston henkilökunnan vastuulle.

Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutuksen opinnäytetyön tulee sisältää kehittämistehtävä, mistä johtuen päädyimme käyttämään tutkimusmenetelmänä soveltuvin osin toimintatutkimusta. Toisekseen toimintatutkimuksessa toiminnan avulla pyritään muuttamaan jotakin ja samanaikaisesti kasvattamaan tietoa ja ymmärrystä muutosta kohtaan (Anttila 2006, 440), minkä vuoksi myös menetelmä sopii tutkimukseen. Toimintatutkimus liittyy olennaisesti käytännön työelämään ja sen tarkoituksena on etsiä uusia lähestymistapoja johonkin tiettyyn asiaan, kehittää uusia taitoja sekä ratkaista ongelmia, joilla on suora yhteys käytännön toimintoihin (Anttila 2006, 440; Kananen 2009, 9). Tutkimuksessa psykiatrisen päivystysyksikön osaston henkilökunta kehittää omia työyhteisötaitojaan ja osaston toimintaa. Kehittämistehtävä tukee osaston työhyvinvointia edistävää toimintaa. Kumpikaan tutkijoista ei ole aiemmin toteuttanut toimintatutkimusta. Määrällinen tutkimus on toiselle tutkijoista entuudestaan tuttu. Molemmat tutkijat ovat olleet perehtymässä, järjestämässä ja toteuttamassa aiemmassa koulutukseen liittyvässä projektissa Learning Cafe -menetelmää.

5.1 Toimintatutkimus soveltaen kehittämistehtävän tukena

Toimintatutkimus voidaan kuvata prosessiksi, jolla pyritään muuttamaan ja kehittämään olemassa olevaa toimintaa ja asioita paremmaksi. Tällöin toiminnan kehittäminen ymmärretään jatkuvaksi prosessiksi. Keskeistä menetelmässä on uudella tavalla ymmärrettävä prosessi. Toimintatutkimus on lähestymistapa, joka ei ole vain kiinnostunut siitä miten asiat ovat vaan lisäksi halutaan tietää miten asioiden tulisi olla. Toimintatutkimukseen liitetään vahvasti yhdistyminen työhön ja toimintaan, käyttäjälähtöisyys, järjestelmällinen ongelmanratkaisu sekä teorian ja käytännön kohtaaminen. (KAMK 2014, viitattu 29.11.2014.) Toimintatutkimuksessa tutkimus ja toiminta toteutuvat samanaikaisesti. Toimintatutkimukseen sisältyy muutos, joka on lupaus paremmasta. Toimintatapana toimintatutkimus on demokraattinen, koska ongelman ratkaiseminen ja siihen tarvittava voima lähtee niistä, joita se koskee. Yhteistyö on oleellinen osa toimintatutkimusta. Yhteistyö edellyttää yhteistä tavoitetta, jota kohti kaikki osallistujat pyrkivät. Toimintatutkimus kohdentuu yleensä yksittäiseen tapaukseen ja tulokset pitävät paikkansa vain sen osalta. Ensisijaisesti toimintatutkimuksen tarkoituksena ei ole pyrkiä yleistämiseen. (Kananen 2009, 7,9-10.)

Tutkimuksessa hyödynnetään soveltuvin osin toimintatutkimusta, missä yhdistyivät jaksottaisesti määrällinen ja laadullinen osuus (Paunonen & Vehviläinen-Julkunen 1997, 227). Toimintatutkimus-

prosessin vaiheittaista etenemistä kuvaa kuvio 1. Osaston henkilökunnan työyhteisötaitojen nykytila kartoitettiin kyselylomakkeella, josta saatu aineisto käsiteltiin määrällisesti. Yhteistyö jatkui tutkimuksen laadulliseen osuuteen, kehittämisiltapäiviin, missä henkilökunta yhdessä tutkijoiden johdolla kehitti ja pohti ratkaisukeskeisesti työyhteisötaitojaan ja työyhteisön toimintaa. Kehittämisiltapäivissä hyödynnettiin Learning Cafe -menetelmän osa-alueita. Tutkimuksen ensimmäisessä vaiheessa saatuja tuloksia syvennettiin tutkimuksen toisessa vaiheessa (Paunonen & Vehviläinen-Julkunen 1997, 227). Tutkimuksen tulokset eivät ole yleistettävissä, koska ovat tämän yhden työyhteisön yksilöllisiä ja ainutkertaisia kokemuksia heidän omista taidoistaan ja toiminnastaan.

Kuviosta 1 käy ilmi toimintatutkimusprosessin vaiheittainen eteneminen. Toimintatutkimuksella on tyypillistä syklistyys. Ensin kartoitetaan tarve, ongelman tila ja päämäärä, mihin pyritään. Sitten tehdään toimintasuunnitelma, miten tulisi edetä. (KAMK 2014, viitattu 28.11.2014.) Tutkimuksen ensimmäisessä vaiheessa, joka ajoittuu kevääseen 2014, tutkijoille selkiytyi tutkimuksen aihe ja yhteistyökumppani. Tutkimuksen viitekehys ja tutkimussuunnitelma valmistuivat tiiviissä tahdissa, koska tutkijoiden tuli päästä kartoittamaan henkilökunnan työyhteisötaitojen sen hetkinen tila kyselyllä ennen kesälomakauden alkamista. (Kuvio 1.)

Tutkimuksen välivaiheessa kyselylomakkeella kerätty aineisto käsiteltiin määrällisesti webropol-ohjelmaa apuna käyttäen. Tutkijat loivat alustavat tulokset ja tiedottivat henkilökuntaa tulevista kehittämisiltapäivistä sekä niihin sovellettavasta Learning Cafe -menetelmästä. Tutkimuksen toisessa vaiheessa edettiin suunnitelman mukaisesti varsinaiseen kehittämistehtävään eli kehittämisiltapäiviin, missä henkilökunta yhdessä pohti ja kehitti omia työyhteisötaitojaan ja työyhteisön toimintaa. Kehittämisiltapäivien jälkeen tutkijat käsitelivät iltapäivien tuotokset sisällönanalyysia soveltaen, arvioivat prosessia ja kirjoittivat loppuraporttia. Prosessi ja yhteistyö osaston kanssa päättyi yhteenvedon, henkilökunnan tuottamien kehittämis ehdotusten esittämiseen ja loppupalautteen keräämiseen. (KAMK 2014, viitattu 28.11.2014; Kuvio 1.)



KUVIO 1 Toimintatutkimusprosessin vaiheittainen eteneminen

5.2 Toimintatutkimusprosessin vaiheet

Tässä luvussa kuvataan prosessin eteneminen tyypillisten toimintatutkimuksen vaiheiden kautta tarkastellen. Tutkimusprosessin etenemiseen kuuluu seitsemän eri vaihetta. Vaiheet kulkevat osittain limittäin läpi tutkimusprosessin. Vaiheet voivat alkaa ennen toisen vaiheen päättymistä. Tutkimuksessa on sovellettu toimintatutkimusta, joten kaikki vaiheet eivät välttämättä toteudu tutkimusprosessissamme. (Paunonen, Vehviläinen-Julkunen 1997, 115.)

Tutkimuksen aihe valikoitui tutkijoiden ja yhteistyökumppanin yhteisestä mielenkiinnosta työhyvinvointiin ja sen tukemiseen. Keskustelua käytiin jokaisen vastuusta omasta toiminnastaan, niin esimiesten kuin työntekijöiden. Tutkimukselle haluttiin erilainen näkökulma, koska työyhteisön toimintaa helposti pohditaan työyhteisön, työkavereiden ja esimiestyön kautta. Näkökulmaksi valikoituikin yksilön itsensä perehtyminen omaan työyhteisötaitoihin ja niiden vaikutus koko muuhun työyhteisöön. Tutkijat alkoivat perehtymään aiheeseen ja kokoamaan viitekehystä pian aiheen löydyttyä. Samalla tutkijat pitivät tiivistä yhteydenpitoa osaston yhteyshenkilöön aiheen ja aikataulujen tiimoilta. Keskustelua käytiin myös osaston toiveista ja onko heillä ajatusta, kuinka tutkimus olisi

mahdollista toteuttaa. Tällöin käynnistyi toimintatutkimuksen kartoitus- sekä sitoutumisvaihe. (Paunonen, Vehviläinen-Julkunen 1997, 115-116.)

Toimintatutkimuksen neljäs, suunnitteluvaihe, sai alun yhteisessä tapaamisessa, missä tutkimuksen aikatauluja ja toteutusta suunniteltiin yhdessä osastonhoitajan, apulaisosastonhoitajan ja osaston erikoislääkärin kanssa (Paunonen, Vehviläinen-Julkunen 1997, 116). Kuitenkin ennen tutkimuksen käynnistymistä oli kysyttävä henkilökunnalta, olisivatko he kiinnostuneita osallistumaan tutkimukseen. Esittäytymisajaksi sovittiin 24.4.2014 osaston henkilökuntakokous, missä sitoutumisvaihe osaston henkilökunnan kanssa käynnistyi (sama, 116). Henkilökunta osoitti kiinnostusta ja sitoutumista tutkimukseen. Henkilökunnalle esiteltiin tutkimusaihe, prosessi ja aikataulu. Tavoitukseen koko henkilökunnan, tutkijat laittoivat lisäksi esittäytymissäähköpostiviestin koko henkilökunnalle (liite 2). (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 25.) Suunnitteluvaiheessa tutkijat määrittelivät tutkimussuunnitelmaan toimintaprosessin tavoitteet ja keinot sekä kuinka tavoitteisiin päästään. Tutkimuksen aikataulut ja tavoitteet kerrottiin osaston henkilökunnalle esittäytymiskäynnillä. Hyvällä suunnittelulla ja yhteistyössä sitoutuneen osaston henkilökunnan kanssa tutkijat pystyivät toteuttamaan prosessin suunnitellussa, tiiviissä aikataulussa. (Paunonen & Vehviläinen-Julkunen 1997, 116-117.)

Toimintatutkimuksen suunnitteluvaihe käynnistyi siis kunnolla tutkijoiden alkaessa laatimaan tutkimussuunnitelmaa, jossa huomioitiin osaston puolelta tulleet toiveet, kuten kehittämisiltapäivien sitominen heidän koulutuspäiväpohjiin ja paperiset kyselylomakkeet (Paunonen, Vehviläinen-Julkunen 1997, 116). Tutkijat saivat menetelmien valintaan ja suunnitelman laadintaan ohjausta opettajiltaan. Kyselylomakkeen ja väittämien toimivuutta tutkijat pohtivat yhdessä tilastomenetelmien opettaja kanssa. Kyselylomakkeen saatekirjeineen tutkijat saivat valmiiksi nopealla aikataululla. Kyselylomake kuitenkin esiteltiin 15 henkilöllä. Tutkimuskoordinaattori Puotiniemi ilmoitti tutkijoille 14. toukokuuta, että tutkimusluvat on myönnetty, mistä pääsi käynnistymään toimintatutkimuksen toteuttamis- ja kartoitusvaihe.

Prosessin toteuttamisvaihe käynnistyi, kun henkilökunnalle annettiin kyselylomakkeet täytettäväksi ja toteuttamisvaihe jatkui aina kehittämisiltapäivistä yhteenvedon esittämiseen ja palautteen keräämiseen saakka. Itse kyselyyn vastaaminen ja siitä saatu aineisto kuuluvat kartoitusvaiheeseen, missä siis kartoitettiin henkilökunnan työyhteisötaitojen sen hetkinen tila kehittämistehtävän pohjaksi. Kysely toteutettiin henkilökunnalle toukokuussa, juuri ennen kesälomien alkamista. (Pauno-

nen, Vehviläinen-Julkunen 1997, 114-115, 117.) Kyselyyn vastaamiseen oli käytävissä kaksi viikkoa, minkä aikana tutkijat muistuttivat useamman kerran henkilökuntaa kyselyyn vastaamiseen sekä kiitettiin osallistumiseen käytetystä ajasta ja yhteistyöstä. Tutkijat näkivät osana henkilökunnan tutkimukseen sitoutumista käyttäjälähtöisen lähestymistavan ja aktiivisen yhteydenpidon. Toimintatutkimus -menetelmä itsessään on jo ihmisiä osallistava (KAMK 2014, viitattu 28.11.2014).

Tutkijat saivat kehittämisiltapäivien päivämäärät kaksi viikkoa ennen ensimmäistä kehittämisiltapäivää. Ensimmäinen kehittämisiltapäivä aikaistui kahdella viikolla, minkä vuoksi tutkijat eivät ehtineet käymään osastolla henkilökohtaisesti esittelemässä alustavia tuloksia. Ennen ensimmäistä kehittämisiltapäivää henkilökunnalle lähetettiin alustavat tulokset sekä lyhyt informaatio Learning Cafe -menetelmästä, jonka he saivat myös kyselyyn vastaamisen jälkeen. Tutkijat pitivät palaverin ohjaavan opettajan kanssa kehittämisiltapäivien suunnittelun ja toteutuksen tiimoilta. Ennen ensimmäistä kehittämisiltapäivää tutkijat tapasivat yhdessä ohjaavan opettajan ja osaston yhteyshenkilön kanssa käytännön järjestelyiden ja yleisestikin yhteistyön merkeissä. Nämä tapaamiset liittyivät prosessin suunnittelu- ja toteuttamisvaiheisiin.

Tutkimuksen toisessa vaiheessa, kehittämisiltapäivissä, toteutui varsinainen prosessointivaihe, missä tutkijat yhdessä osaston henkilökunnan kanssa käsitelivät kartoitusvaiheessa heidän kuvaamiaan työyhteisötaitoja ja niiden merkitystä työyhteisön toiminnassa. Oletettavasti prosessointivaihe alkoi henkilökunnalla kyselyn jälkeen kartoitusvaiheessa, missä jokainen on pohtinut omia työyhteisötaitojaan vastatessaan kyselylomakkeeseen. Lisäksi yhteinen prosessointi oletettavasti lisää henkilökunnan sitoutumista, kun he tiedostavat työyhteisötaitojen tilan sekä näkevät ja pohtivat yhdessä muutostarpeita. Kehittämisiltapäivät itsessään liittyvät prosessin toteuttamisvaiheeseen. (Paunonen & Vehviläinen-Julkunen 1997, 115-117.)

Toteuttamisvaiheessa vastuuhenkilöinä toimivat tutkijat. He huolehtivat, että toimintaprosessi toteutuu ja sen seuranta arvioidaan. Prosessi on edennyt pääsääntöisesti suunnitelmien ja suunnittelun aikataulun mukaisesti. Kysely toteutettiin tutkimuksen ensimmäisessä vaiheessa, välivaiheessa käsiteltiin aineistoa ja tehtiin valmisteluja kehittämisiltapäivien järjestämiseen. Tutkimuksen toisessa vaiheessa toteutettiin kehittämisiltapäivät sekä pidettiin yhteenvedon esittäminen. (Paunonen, Vehviläinen-Julkunen 1997, 117; Kuvio 1.) Ainoastaan suunniteltu alustavien tulosten esittäminen kasvotusten ennen kehittämisiltapäiviä ei toteutunut. Tapaaminen korvattiin sähköpostiviestillä, mihin liitettiin alustavat kyselyn tulokset sekä informaatiota Learning Cafe -menetelmästä.

Viestissä osaston henkilökunnalle annettiin myös mahdollisuus laittaa etukäteen keskustelunaiheita, mitä toivoivat käsiteltäviksi. Suunnitelmien muuttumiseen vaikutti ensimmäisen kehittämisiltapäivän aikaistuminen kahdella viikolla.

Toimintatutkimuksen arviointivaihe on alkanut jo suunnitteluvaiheessa ja toteutuksen arviointia tehdään myös toteuttamisvaiheessa. Suunnitelmaa laadittaessa tutkijat muun muassa arvioivat pysyvätkö he toteuttamaan tutkimuksen näin tiiviissä aikataulussa. Tutkijat ovat pohtineet toimintaansa toimintatutkimusprosessin eri vaiheissa. He ovat käyneet keskustelua keskenään ja opettajien ohjauksessa tutkimuksen toteuttamisesta ja etenemisestä tutkimusta ja prosessia toteuttaessaan. Tutkimusprosessista tulisi saada kirjallista ja suullista palautetta prosessin etenemisestä ja toteutuksesta, niin tutkijoilta kuin osaston henkilökunnalta. Henkilökunnalta saamaa palautetta on käsitelty erikseen toimintatutkimusprosessin arviointiluvussa sekä kehittämisiltapäivien toteutusta käsittelevässä luvussa. Tutkijoiden kirjallinen pohdinta prosessin etenemisestä ja toteutuksesta näkyy loppuraportissa. Tutkimuksessa on pyritty käyttäjälähtöisyyteen koko prosessin ajan, ottaen huomioon osaston henkilökunnan toiveet ja palautteet toivoen sen lisäävän sitoutumista. (Paunonen & Vehviläinen-Julkunen 1997, 117.)

Kehittämisehdotukset koottiin laadullista sisällönanalyysia soveltaen yhteenvedoksi. Yhteenvedo esitettiin henkilökunnalle kahdessa osaston henkilökuntakokouksessa. Tavoittaakseen kaikki osallistujat, tutkijat laittoivat yhteenvedon myös sähköpostilla koko henkilökunnalle. Tähän päättyi toimintatutkimusprosessin toteuttamisvaihe. Yhteenvedon esittämisestä tutkijat olettavat toimintatutkimuksen seitsemännen, hyväksymisvaiheen käynnistyvän, missä muutos vakiintuu pysyväksi toimintamalliksi. Osaston henkilökunta hyväksyy esille nousseet muutostarpeet, tavoitteet ja keinot kuinka niihin päästään sekä ottaa ne osaksi käytäntöä Esimiehen ja työntekijöiden vastuulle jää kehittämisehdotusten käytäntöön vieminen ja toteutus arjessa. Henkilökunta tuotti ehdotuksia runsaasti. Osastonhoitaja arvioi heidän valitsevan yhteisesti osan ehdotuksia otettavaksi käytäntöön ensi vuoden kehittämistavoitteiksi. (Paunonen & Vehviläinen-Julkunen 1997, 116, 118).

Toimintatutkimuksen tärkeitä piirteitä ovat tutkittavien aktiivisuus muutos- ja tutkimusprosessissa. Tutkimuksen kyselyssä psykiatrisen päivystyksikön osaston henkilökunta tuotti itse perustan kehittämisiltapäiviin. Kehittämisiltapäivissä henkilökunta kehitti työyhteisötaitojaan ja osaston toimintaa keskustelemalla ja kirjoittamalla pääkohtia ylös. Tutkijoiden rooli on ollut prosessia eteenpäin vievä. Yhteistyö ja yhteinen osallistuminen ovat tutkijoiden ja tutkittavien välisen suhteen perustana. Yhteys tutkittaviin on luotu jo ensimmäisillä tapaamisilla. Yhteyttä henkilökuntaan tutkijat ovat

pitäneet aktiivisesti sähköpostilla tiedottaen: missä mennään ja mitä on tuleman läpi koko prosessin.

5.3 Kyselyn toteutus

Tutkimuksen määrällisessä osuudessa kerättiin perinteisellä strukturoidulla kyselylomakkeella tietoja osaston henkilökunnan työyhteisötaitojen nykytilasta perustaksi kehittämistehtävään (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 140). Kysely on keskeinen tutkimusmenetelmä. Tutkimuksessa aineisto kerätään standardoidusti ja tutkimuksen kohdehenkilöt muodostavat otoksen tai näytteen tietystä perusjoukosta. Jos halutaan saada selville, mitä työyhteisötaidot ovat vastaajille, on sitä kysyttävä kaikilta vastaajilta samalla tavalla. Standardoituus tarkoittaa tätä. Aineisto käsitellään yleensä määrällisesti. (Hirsjärvi ym. 2009, 193.)

Osaston henkilökuntaan kuuluu 32 jäsentä. Lomakkeet jaettiin jokaisen henkilökohtaiseen lokeroon työpaikalla. Yhteyshenkilö välitti kyselylomakkeet lääkäreille. Vastausaikaa kyselyyn oli noin 2 viikkoa. Lomakkeeseen vastasi 28 henkilöä. Vastausprosentti on 84,8%. Vastanneista yksi ei ollut vastannut ollenkaan lomakkeen kohtien toisten tukeminen työyhteisössä ja kehittäminen työyhteisössä väittämiin. Yksi vastanneista ei ollut valinnut mitään vaihtoehtoa kolmen väittämän kohdalla (Tiedän työni tavoitteet, Noudatan yhteisiä hoitolinjauksia ja Arvostan muita). Mittari on validi, kun se mittaa sitä, mitä on tarkoitus mitata. Tutkijoiden tulisi siis saada kyselylomakkeen avulla vastaus asettamaansa tutkimuskysymykseen: Minkälaiset ovat osaston henkilökunnan työyhteisötaidot heidän itsensä kuvaamina. (KvantiMOTV 2008, viitattu 22.4.2014). Kyselylomakkeella kerätystä aineistosta saatiin vastaukset tutkimustehtäviin henkilökunnan työyhteisötaitojen tilasta sekä kehittämiskohteista.

Kysely oli tarkoitus toteuttaa sähköisenä webropol -kyselynä. Osaston henkilökunta kuitenkin toivoi saavansa kyselylomakkeen paperisena. Paperinen kyselylomake ei ollut sidoksissa tietokoneeseen ja näin kyselylomaketta pystyi täyttämään näppärästi tilanteissa, joissa psykiatrinen akuuttityö sen salli. Tutkijat syöttivät kyselylomakkeet webropol -ohjelmaan itse. Ohjelma helpotti aineiston tilastollista käsittelyä ja taulukoiden luomista (Hirsjärvi ym. 2009, 140). Kyselyn toteuttamisajankohdan päädyttiin yhdessä osastonhoitajan ja apulaisosastonhoitajan kanssa. Kysely tuli toteuttaa ennen kesälomien alkamista ja näin se toteutuikin.

Kyselyn etuna on mahdollisuus kysyä useita kysymyksiä saaden tuloksia nopeasti. Tutkijan aikaa ja vaivannäköä säästyy, koska menetelmä on niin tehokas. Kyselytutkimukseen liittyy myös heikkouksia, joita ovat muun muassa aineiston pinnallisuus ja teoreettinen vaatimattomuus. Kyselyssä ei voida myöskään varmistua kuinka vakavasti vastaajat suhtautuvat tutkimukseen tai miten onnistuneita annetut vaihtoehdot ovat vastaajien näkökulmasta. Lisäksi ei voida tietää kuinka selvillä tai perehtyneitä vastaajat ovat tutkimusalueesta. Myös joissakin kyselyissä kato eli vastaamattomuus voi nousta kovinkin suureksi. (Hirsijärvi ym. 2009, 195.) Tutkimuksemme määrällisen osuuden tiukkaan aikatauluun kyselytutkimus sopi erittäin hyvin kartoittamaan laajaa aihetta, työyhteisötaidoita. Kyselytutkimuksen tyypillinen pinnallisuus ja teoreettinen vaatimattomuus korjaantuvat tutkimuksemme toisessa vaiheessa, jossa käsitellään kyselyssä esiin nousseita asioita. Kun tutkimuksen aiheena on vastaaja ja hänen taidot, voisi olettaa vastaajan olevan ainakin jossakin määrin selvillä tutkimuksen aihealueesta. Sitoutuneisuutta lisää myös se, että kyselyä seuraa kehittämisiltapäivät, missä taitoihin palataan.

Toimintatutkimuksen määrällinen osuus vaatii käsitteiden määrittelemistä mitattaviksi analyttisiksi käsitteiksi. Tutkijat operationalisoivat työyhteisötaidoita ja psykiatrisen erikoissairaanhoidon. He siis määrittelevät nämä edellä mainitut käsitteet tutustumalla aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen ja aiempiin tutkimuksiin. Käsitteiden selkeän määrittelyn jälkeen niiden pohjalta tutkijat loivat mittariston, kyselylomakkeen väittämiseen. Operationalisoinnin tärkeä vaihe on prosessin tarkka kuvaaminen raporttiin. Tutkijoiden on syytä pitää mielessä käsitteiden määrittelyssä ja mittaria luodessaan validiteetti ja reliabiliteetti. (KvantiMOTV 2008, viitattu 22.4.2014.)

Vaikka tutkimuksen olennainen ja tärkeä vastaamiseen vaikuttava tekijä on aihe, myös lomakkeen laadinnalla ja tarkoin suunnitelluilla kysymyksillä, voidaan vaikuttaa tutkimuksen onnistumiseen. Kyselylomakkeen väittämiä luodessaan tutkijat ovat pyrkineet väittämien muotoilussa selkeyteen ja yksinkertaisuuteen niin, että ne olisi helposti ymmärrettävissä eikä niillä olisi useita merkityksiä. Lomaketta laadittaessa tutkijat pyrkivät välttämään yleistäviä väittämiä. Kyselylomakkeella oli aiheen laajuudesta johtuen kattavasti väittämiä, mutta väittämät oli kuitenkin pyritty tekemään lyhyiksi, helposti ymmärrettäviksi. Tutkijat pohtivat kysymysten määrän lisäksi myös sitä, että missä järjestyksessä kysymykset esitetään. Usein esittämisjärjestyksenä toimii yleisistä spesifisimpiin kysymyksiin. Lomake alkoi hieman helpommilla aiheilla ja lähemmäs loppua tutkijat tietoisesti sijoittivat hieman enemmän pohdintaa vaativia väittämiä. Tutkijat huomioivat, että esimerkiksi iän laittaminen voi olla vastaajille vaikeaa, joten ikää kysyttiin: mihin ikäluokkaan vastaaja kuuluu. Yksittäisillä sanavalinnoilla on suuri merkitys. Lomakkeella vältettiin laajojen ja ammattikieltä sisältävien

sanojen käyttämistä. (Hirsijärvi ym. 2009, 198,203-204.) Mittarin pätevyyteen vaikuttaa myös se, että mittaria käytetään oikeaan kohteeseen, oikeaan aikaan ja mittari tavoittaa kohteen. Mittarin pätevyyttä lisää operationalisoinnin onnistuminen (KvantiMOTV 2008, viitattu 22.4.2014). Mittarilla saatiin vastaus tutkimustehtäviin ja hyvä vastausprosentti. Oletettavasti tämä on merkki siitä, että operationalisointi onnistui ja mittari oli pätevä.

Tutkijat työstivät Google Drive tekstinkäsittelyohjelmalla kyselylomakkeen väittämiä. Aluksi tutkijoilla oli työyhteisötaitojen osa-alueet Auttaminen, Kehittäminen, Vuorovaikutus ja Työn tekeminen. Tutkijat muodostivat tutkimuksen työyhteisötaitojen osa-alueet kerätyn tietoperustan pohjalta. Tutkijat kirjoittivat vapaasti kunkin osa-alueen alle siitä esiin nousevia asioita miettien esimerkiksi mitä kehittäminen on. He ryhmittelivät ja yhdistelivät väittämiä, mikä perustui tietoperustassa esitettyjen käsitteiden määritteisiin. Esimerkiksi kehittämiseen tutkijat liittivät ammattitaidon, koulutukset, itsensä kehittämisen, toiminnan kehittämisen ja palautteen antamisen. Näistä aiheista tutkijat alkoivat työstämään väittämiä. Väittämiä luodessaan tutkijat tietoisesti pyrkivät siihen, että vastaaja joutuisi pohtimaan omia taitojaan. Itseään voi kehittää, kun asiat tiedostaa. Toisten muuttaminen on kuin taistelisi tuulimyllyjä vastaan. Näin esimerkiksi palautteen antamisen alle muodostui väittämiä, kuten Osaan antaa rakentavaa palautetta, Osaan vastaanottaa palautetta, Annan palautetta suoraan asianosaiselle ja niin edelleen. Kun osa-alueiden alle alkoi muodostua mitä mikäkin alue sisältää, tutkijat huomasivat, että auttaminen ei kata kaikkea sen alle kuuluvaa. Sisältöä kuvaaisi paremmin toisten tukeminen. Lopullisiksi työyhteisötaitojen osa-alueiksi muodostuivat perustyön tekeminen, vuorovaikutus työyhteisössä, toisten tukeminen ja toiminnan kehittäminen.

Taustatekijät kartoitettiin monivalintakysymyksillä ja itse työyhteisötaitoihin liittyviin selvityksiin hyödynnettiin skaala kysymystyyppejä. Skaala kysymystyyppissä esitetään väittämä, sitten vastaaja valitsee kuinka voimakkaasti hän on täysin samaa mieltä tai eri mieltä, kuin esitetty väittämä. Asteikko on yleensä 5-7 portainen. Tässä kyselylomakkeessa se oli viisiportainen. Vastausvaihtoehdot muodostavat joko laskevan tai nousevan skaalan. Skaala kysymystyyppiin liittyy tosin riski, että vastaajat vastaavat, mitä oletetaan haluavan vastaukseksi. (Hirsijärvi ym. 2009, 200, 203.)

Kyselylomakkeen toimivuutta esitestattiin tutkijoiden tutuilla, työ- ja koulukavereilla. Kyselylomake lähetettiin 18 testaajalle, joista 15 vastasi. Esitestaajien tuli varsinaisten kysymyksiin vastaamisen lisäksi arvioida väittämien toimivuutta, antaa kehittämisideoita sekä kuinka kauan itse kyselyyn vastaamiseen meni aikaa. Vastausaika vaihteli 6-10 minuuttiin. Taustatiedoista nousi esille lähes kaikilla testaajilla kohta ”Työn laadun arvio”, jossa jäi epäselväksi kenen työn laatua arvioidaan.

Kohta muokattiin ”Työyhteisön työn laatu”. Osa testaaajista heräsi pohtimaan oman toiminnan vaikutusta muihin ja ympäristöön, mikä onkin kyselyn tavoite. Kyselylomake jaettiin viiteen osa-alueeseen: taustatiedot, perustyön tekeminen, vuorovaikutus työyhteisössä, toisten tukeminen ja toiminnan kehittäminen. Lisäksi kyselylomakkeen (liite 3) on tarkastanut ja käynyt läpi tilastomenetelmien opettaja sekä ohjaava opettaja.

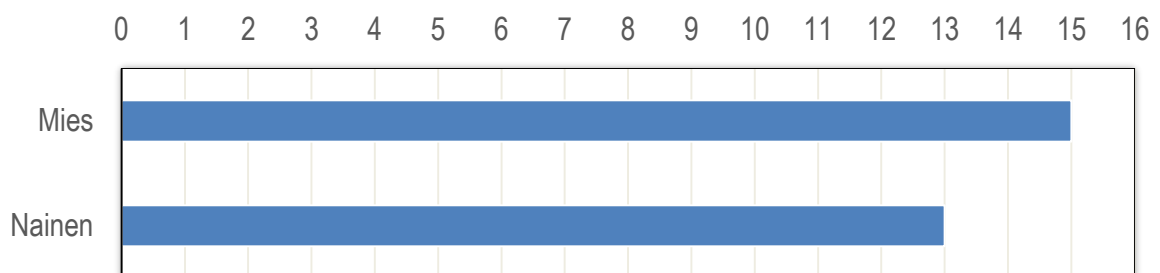
5.4 Kyselyn tulokset

Kyselylomake (liite 4) muodostuu kohdista: Taustatiedot, Perustyön tekeminen, Vuorovaikutus työyhteisössä, Toisten tukeminen ja Toiminnan kehittäminen. Kyselylomakkeen lopussa on avoimeksi jätetty kohta ”Mitä muuta haluaisit sanoa työyhteisötaitoihin liittyen?”. Tulokset ovat esitetty edellä mainitussa järjestyksessä. Avoimeen kohtaan oli kirjoittanut neljä vastaajaa. Vastaukset on jaettu omille paikoilleen aihealueiden alle, mitä vastaus koski.

5.4.1 Taustatiedot

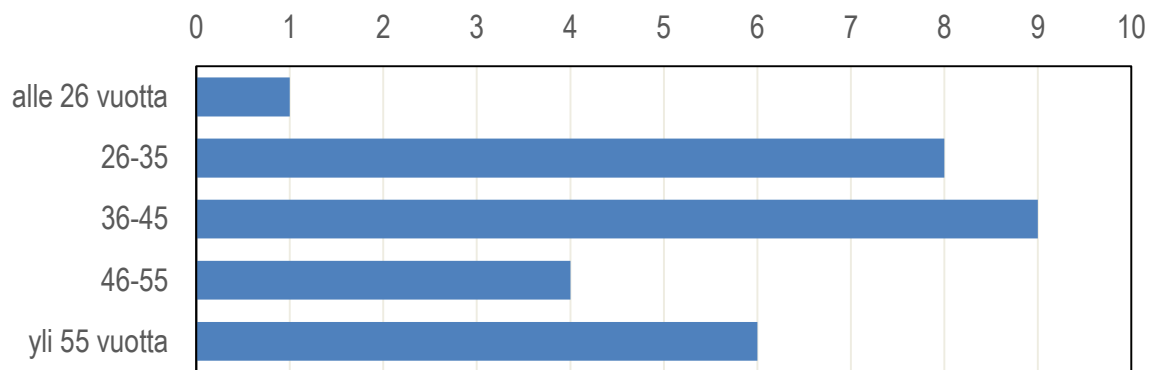
Henkilökunnan taustatiedoissa kartoitettiin henkilökunnan sukupuoli, ikä, työkokemus ja työsuhteen muoto. Lisäksi taustatiedoissa kartoitettiin henkilökunnan tyytyväisyyttä työhön sekä heidän arviotaan työyhteisön tekemästä työn laadusta.

Vastaajista oli 15 miestä ja 13 naista (kuvio 2).



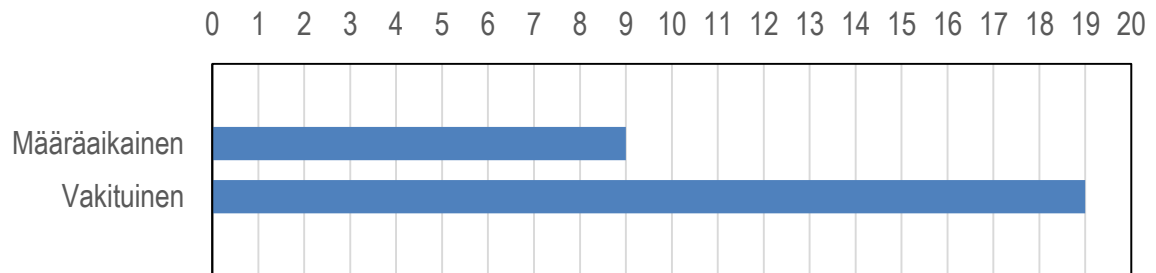
KUVIO 2. Vastaajien sukupuolijakauma (n =28)

lältään 26-45 vuotiaita vastaajia työyhteisössä oli 17 työntekijää (kuvio 3).



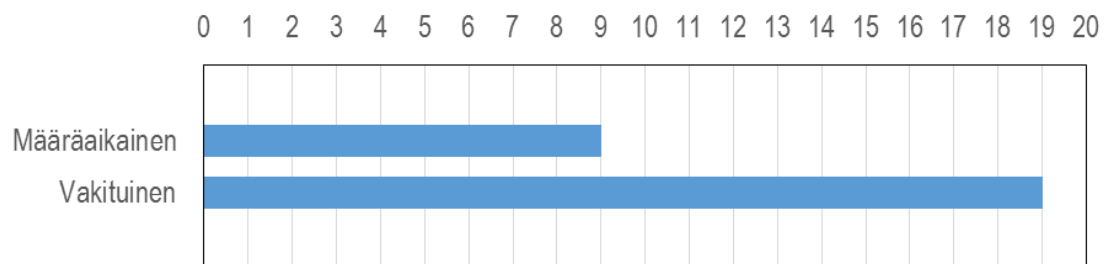
KUVIO 3. Vastaajien ikäjakauma (n= 28)

Vastaajista 17 oli työkokemusta yli kymmenen vuotta (kuvio 4).



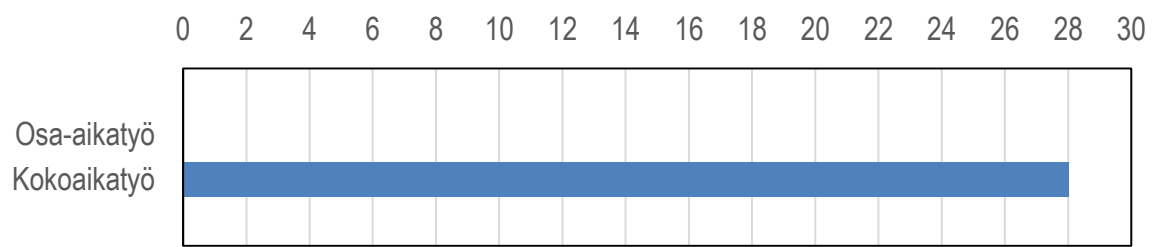
KUVIO 4. Henkilöstön työkokemus (n=28)

Vastaajista yli puolet olivat vakituisessa työsuhteessa (kuvio 5).



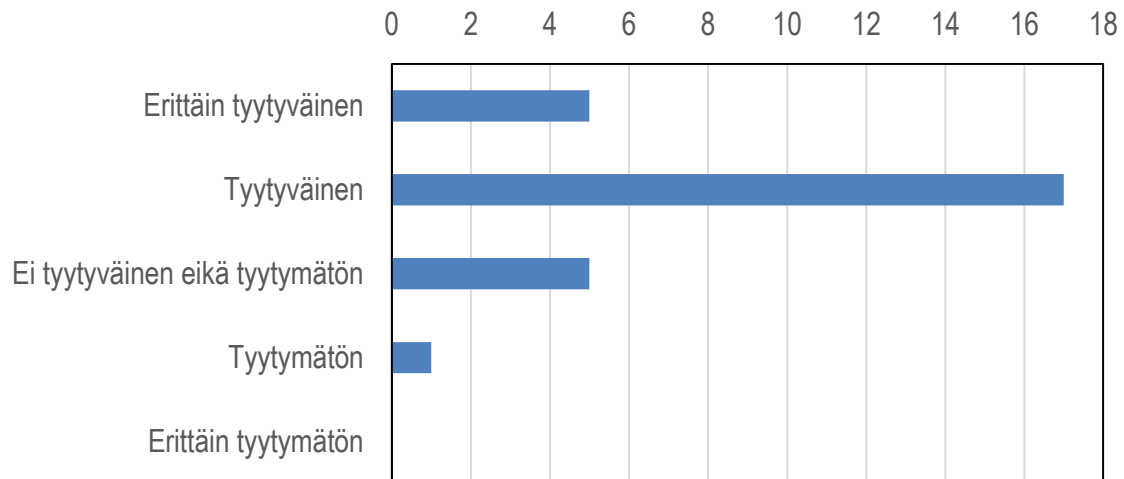
KUVIO 5. Henkilöstön työsuhteen muoto (n=28)

Kaikki vastaajat tekivät kokoaikatyötä (kuvio 6).



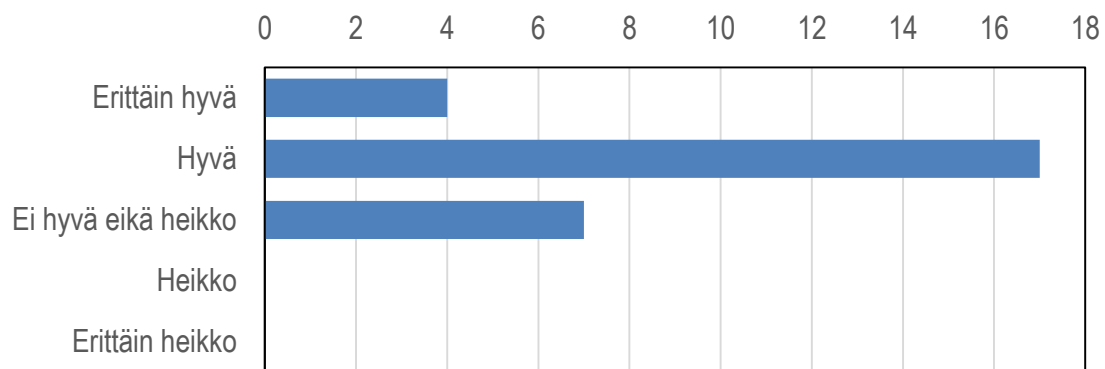
KUVIO 6. Henkilöstön työsuhteiden kokoaikaisuus (n =28)

Työhönsä heistä 22 vastaajaa oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä (kuvio 7). Esille nousi myös tarkentava kommentti tyytyväisyydestä. Vastaaja koki tyytymättömyyttä useiden lyhyiden määräyskirjojen vuoksi, mikä vaikutti olennaisesti henkilökohtaisen elämän suunnitteluun ja näin myös saat-
taa heijastua työyhteisössä toimimiseen.



KUVIO 7. Vastaajien tyytyväisyys (n=28)

Pääsääntöisesti vastaajat kokivat myös työn laadun hyväksi tai erittäin hyväksi (kuvio 8).



KUVIO 8. Vastaajien laadunarvio työyhteisön tekemästä työstä (n =28)

5.4.2 Perustyön tekeminen

Perustyön tekeminen työyhteisössä muodostuu kolmesta alakohdasta. Alakohtia ovat: *Henkilökunnan työtehtävät ja työhön sitoutuneisuus* (taulukko 1), *Työn vastuullisuus ja arvostus*, sekä *Työtä ohjaavat arvot, normit ja säädökset* (taulukko 2) sekä *Työympäristö ja toiminta muuttuvissa olosuhteissa* (taulukko 3).

TAULUKKO 1. *Henkilökunnan työtehtävät ja työhön sitoutuneisuus (n =28).*

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Tiedän työtehtäväni työvuorossa ollessani	24	4	0	0	0
Tiedän työni tavoitteet (n 27)	19	8	0	0	0
Tiedän vastualueeni	23	5	0	0	0
Olen sitoutunut työhöni	22	5	0	1	0
Hoidan työtehtäväni tunnollisesti	20	7	0	0	1
Noudatan työaika	25	3	0	0	0

Vastaajat ovat pääsääntöisesti täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä taulukossa 1 esitettyihin väittämiin. Vastaajista yksi ei kokenut olevansa sitoutunut työhönsä. Yksi vastaaja ei osannut sanoa hoitaako hän tehtävänsä tunnollisesti. Väittämään ”Tiedän työni tavoitteet” yksi vastaaja ei vastannut ollenkaan. (Taulukko 1.)

TAULUKKO 2. Työn vastuullisuus ja arvostus sekä työtä ohjaavat arvot, normit ja säädökset (n=28).

	Täysin sama mieltä	Osittain sama mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Toimin työyhteisöni arvojen, normien ja säädösten mukaisesti	21	6	0	0	1
Noudatan työssäni yhteisiä hoitolinjauksia (n 27)	21	5	0	0	1
Käytän mahdollisuuden vaikuttaa työhöni	12	15	0	0	1
Minulla on riittävästi vastuuta	19	8	1	0	0
Arvostan työtäni	21	6	1	0	0
Arvostan toisten tekemää työtä	26	2	0	0	0
Työtäni arvostetaan työyhteisössä	8	15	4	0	1

Taulukosta 2 kehittämisiltapäivän aiheeksi otettiin "Työtäni arvostetaan työyhteisössä", koska vastaajista neljä kokee olevansa jokseenkin eri mieltä siitä, että heidän työtään arvostetaan työyhteisössä ja yli puolet (n=15) vastaajista on osittain samaa mieltä, että heidän tekemää työtä arvostetaan työyhteisössä. Yksi vastaajista ei osannut sanoa toimiiko hän työyhteisönsä arvojen, normien ja säädösten mukaisesti. Vastaajista yksi on jokseenkin eri mieltä siitä, onko työssä riittävästi vastuuta ja yksi vastaaja ei jokseenkaan kokenut arvostavansa työtään. Kaikista vastaajista yksi vastaaja ei ollut valinnut mitään vaihtoehtoa väittämään "Noudatan yhteisiä hoitolinjauksia". (Taulukko 2.)

TAULUKKO 3. Työympäristö ja toiminta muuttuvissa olosuhteissa (n=28)

	Täysin sama mieltä	Osittain sama mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Huolehdin työpaikkani turvallisuudesta	20	7	0	0	1
Pidän työpisteen siistinä	19	8	1	0	0
Ylläpidän työrauhaa	17	9	1	0	1
Minulla on rauha työskennellä	4	16	7	1	0
Tiedän, kuinka toimia haastavissa tilanteissa	11	16	1	0	0
Tiedän, kuinka toimia ongelmatilanteissa	11	16	1	0	0
Työyhteisöni puhalttaa yhteen hiileen	3	20	5	0	0

Vastaajista vain neljä kokee, että heillä on rauha työskennellä. Vastaajista 17 ylläpitää työrauhaa. Vastaajista 23 kokee, että työyhteisö puhalttaa yhteen hiileen täysin tai lähes täysin. Vastaajista 11 tietää kuinka toimia haastavissa tai ongelmatilanteissa. Tästä taulukosta kehittämisiltapäivän keskustelun aiheeksi otettiin "Minulla on rauha työskennellä". (Taulukko 3.)

5.4.3 Vuorovaikutus työyhteisössä

Vuorovaikutus työyhteisössä koostuu neljästä alakohdasta. Näitä alakohtia olivat: Käytöstavat ja tiedottaminen (taulukko 4), Kuulluksi tuleminen ja arvostaminen (taulukko 5), Palautteen antaminen ja vastaanottaminen (taulukko 6) sekä Työilmapiiri, yhteistyö ja moniammatillisuus (taulukko 7).

TAULUKKO 4. Käytöstavat ja tiedottaminen (n=28)

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Tervehdin kaikkia	21	5	0	0	0
Tulen kaikkien kanssa toimeen	12	15	1	0	0
Kohtelen kaikkia tasa-arvoisesti	18	10	0	0	0
Tiedotan tärkeistä asioista	20	7	1	0	0
Saan tietoa tärkeistä asioista	7	15	6	0	0
Tiedotan toisia muuttuneista olosuhteista	18	9	1	0	0

Vastaajista kuusi on jokseenkin eri mieltä, että saa tietoa tärkeistä asioista. Vastaajista seitsemän koki saavansa tietoa tärkeistä asioista. Lähes kaikki vastaajat tulevat toimeen kaikkien kanssa täysin tai lähes täysin. Tästä taulukosta kehittämisiltapäivien keskustelun aiheeksi otettiin "Saun tietoa tärkeistä asioista". (Taulukko 4.)

TAULUKKO 5. Kuulluksi tuleminen ja arvostaminen (n=28).

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Keskustellessani huomioin toiset antaen puheenvuoron	18	9	1	0	0
Keskustellessani huomioin toiset kuuntelemalla heidän kantansa	21	7	0	0	0
Koen, että tulen kuulluksi	11	13	4	0	0
Olen ammatillinen toisia kohtaan	20	8	0	0	0
Arvostan muita (n 27)	22	5	0	0	0
Arvostan muiden työpanosta	21	7	0	0	0
Koen, että minua arvostetaan	9	17	2	0	0

Vastaajista yli puolet (n=17) vastasivat jokseenkin samaa mieltä tai osittain eri mieltä siihen, että he tulisivat kuulluksi. Vastaajista yhdeksän kokee, että heitä arvostetaan. Loput vastaajat (n=19) vastasivat olevansa osittain samaa mieltä tai jokseenkin eri mieltä väittämään "Koen, että minua arvostetaan". Kehittämisiltapäivien keskustelun aiheeksi otettiin väittämät "Koen, että tulen kuulluksi" sekä "Koen, että minua arvostetaan". (Taulukko 5.)

TAULUKKO 6. Palautteen antaminen ja vastaanottaminen (n=28)

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Annan rakentavaa palautetta	9	15	4	0	0
Annan positiivista palautetta	10	15	3	0	0
Annan palautetta suoraan asianosaiselle	11	14	3	0	0
Otan palautetta vastaan	15	12	1	0	0
Kerron esimiehelleni toiminnassa ilmenneistä epäkohdista	10	15	3	0	0
Tiedotan toisia miten käyttöönotetut, uudet toimintamallit/tietokoneohjelmat tms. toimivat	10	17	1	0	0

Vastaajista yhdeksän antaa rakentavaa palautetta ja kymmenen antaa positiivista palautetta. Palautetta antaa 11 vastaajaa suoraan asianosaiselle. Noin puolet vastaajista ovat osittain samaa mieltä näissä kolmessa väittämässä. Vastaajista 15 vastasi osittain kertovansa toiminnassa ilmenneistä epäkohdista esimiehelleen. Kehittämisisiltapäiviin otettiin aiheeksi palaute yleensäkin, koska kaikkien taulukon väittämien kohdalla useita osittain samaa mieltä ja jokseenkin eri mieltä vastauksia. (Taulukko 6.)

TAULUKKO 7. Työilmapiiri, yhteistyö ja moniammatillisuus (n=28)

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Vaikutan omalla käytökselläni positiivisesti työilmapiiriin	15	10	1	0	2
Huomioin, että käytökseni vaikuttaa muihin	11	14	2	0	1
Toimintani on yhteistyötä edistävää	16	10	1	0	1
Teen yhteistyötä	20	8	0	0	0
Yhteistyö toimii työyhteisön jäsenten kesken	9	15	4	0	0
Työskentelen osana moniammatillista tiimiä	21	7	0	0	0
Jokaisen vahvuudet hyödynnetään potilaan kokonaisvaltaisessa hoidossa	3	13	12	0	0

Vastaajista 11 huomioi oman käytöksensä vaikuttavan muihin. Vastaajista yli puolet (n=16) vastasi olevansa osittain samaa mieltä tai jokseenkin eri mieltä siitä, että huomioi oman käytöksensä vaikuttavan muihin. Vastaajista valtaosa (n=24) kokee täysin tai osittain yhteistyön toimivan työyhteisön jäsenten kesken. Vastaajista 25 vastasi osittain samaa mieltä tai jokseenkin eri mieltä siihen, että jokaisen vahvuudet hyödynnetään potilaan kokonaisvaltaisessa hoidossa, mikä otettiin kehittämisiltapäivän keskustelun aiheeksi. (Taulukko 7.) Yksi vastaajista kertoi vapaan kirjoittamisen kohdassa työilmapiirin ja työn teon mielekkyyden parantuneen rakennemuutoksen myötä sekä työn tehon parantuneen myös.

5.4.4 Toisten tukeminen työyhteisössä

Toisten tukeminen työyhteisössä koostuu Auttamisesta ja luottamisesta (taulukko 8) sekä Johtamisen tukemisesta (taulukko 9).

TAULUKKO 8. Auttaminen ja luottaminen (n=27)

	Täysin sama mieltä	Osittain sama mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Autan toisia oma-aloitteisesti	13	13	1	0	0
Autan toisia, kun olen tehnyt omat työtehtäväni	12	13	2	0	0
Autan toisia, joilla on enemmän tekemättömiä töitä	13	11	3	0	0
Pyydän apua, kun sitä tarvitsen	16	9	2	0	0
Koen, että minua autetaan	11	12	4	0	0
Toiset voivat luottaa minuun	20	7	0	0	0
Voin luottaa toisiin	14	11	2	0	0

Vastaajat pääsääntöisesti auttavat toisiaan ja tulevat autetuiksi työyhteisössä. Vastaajista neljä kokee olevansa jokseenkin eri mieltä, että heitä autetaan ja alle puolet (n=12) vastaajista on osittain sitä mieltä, että heitä autetaan. Vastaajista iso osa (n=20) kokee, että toiset voivat luottaa heihin täysin ja puolet (n=14) vastaajista voi luottaa toisiin täysin. Kehittämisläpikäynnin otettiin keskustelun aiheeksi "Koen, että minua autetaan". (Taulukko 8.)

TAULUKKO 9. Johtamisen tukeminen (n=27)

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Tuen esimiestäni hänen tekemissään päätöksissä	8	13	4	9	2
Kunnioitan esimieheni tekemiä päätöksiä	10	10	7	0	0
Autan esimiestäni hänen työtehtävissään	8	6	9	1	3
Esimieheni voi luottaa minuun	20	6	0	0	1
Toimintani vaikuttaa johtamiseen	8	5	7	2	5

Vastaajista yli kolme viidesosaa (n=21) tukee esimiestä tämän tekemissä päätöksissä täysin tai osittain. Esimiehen tekemiä päätöksiä kunnioittaa täysin tai osittain 20 vastaajaa. Vastaajista yhdeksän vastasi jokseenkin eri mieltä, yksi vastaaja täysin eri mieltä ja kolme vastaajaa en osaa sanoa siihen, että auttavatko he esimiestään tämän työtehtävissä. Alle puolet vastaajista olivat täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että oma toiminta vaikuttaa johtamiseen. Tämän taulukon vaihtelevista vastauksista johtuen keskustelun aiheiksi kehittämisiltapäiviin otettiin kolme väittämää: "Tuen esimiestäni hänen tekemissään päätöksissä", "Autan esimiestäni hänen työtehtävissään" sekä "Toimintani vaikuttaa johtamiseen". (Taulukko 9.) Lomakkeen kohtaan, missä oli mahdollisuus vapaalle kirjoittamiselle, vastaajista yksi nosti esille sen, ettei kaikkien vastaajien esimies ollut samassa työyhteisössä, vaan etenpänä. Tutkijat pohtivat jo lomaketta laadittaessa, että kaikki, myös ne joiden esimies on muualla, voivat vastata väittämiin, kun ne ovat aseteltu yksilön näkökulmasta.

5.4.5 Toiminnan kehittäminen

Toiminnan kehittäminen koostuu kolmesta alakohdasta, joita olivat Ammattitaito ja osaaminen (taulukko 10), Osaston toimivuus (taulukko 11) ja Osallisuus (taulukko 12).

TAULUKKO 10. Ammattitaito ja osaaminen (n=27)

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Pidän ammattitaitoani yllä lukemalla alan kirjallisuutta	3	14	9	1	0
Pidän ammattitaitoani yllä keskustelemalla alastani toisten kanssa	11	12	4	0	0
Pidän ammattitaitoani yllä osallistumalla koulutuksiin	7	19	1	0	0
Koen, että työyhteisöni jäsenet hankkivat uutta osaamista	5	17	4	1	0

Vastaajista kymmenen eivät pitäneet niinkään lukemalla alan kirjallisuutta ammattitaitoaan yllä. Valtaosa (n=23) ylläpitää ammattitaitoa yllä keskustelemalla siitä muiden kanssa. Koulutuksiin osallistumalla ylläpitää ammattitaitoaan lähes kaikki (n=26) vastaajat täysin tai osittain. Vastaajista noin lähes neljä viideosaa (n=22) oli täysin tai osittain samaa mieltä, että työyhteisön jäsenet hankkivat uutta osaamista. (Taulukko 10.) Yksi vastaajista toi esille vapaan kirjoittamisen kohdassa ha-
lukkuuttaan MAPA -koulutukseen sekä muihinkin koulutuksiin ihan yleisesti.

TAULUKKO 11. Osaston toimivuus (n=27)

	Täysin sama mieltä	Osittain sama mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Kehitän osaston toimintaa	5	15	5	0	2
Tuon esille toiminnassa hyväksi havaitut toimintatavat	11	15	1	0	0
Tuon esille osaston toiminnassa ilmenneitä epäkohtia	12	9	6	0	0
Huomatessani työhön vaikuttavan epäkohdan, korjaan sen, jos se on mahdollista	13	12	2	0	0
Ilmoitan toiminnassa ilmenneestä epäkohdasta sille, joka sen voi korjata	11	13	3	0	0

Lähes kaikki (n=26) toivat esille toiminnassa hyväksi havaitut toimintatavat täysin tai osittain. Myös valtaosa (n=25) korjasi työssään huomaamansa epäkohdan, mikäli osasi, täysin tai osittain. Suurin osa (n=24) vastaajista myös ilmoitti toiminnassa ilmenneet epäkohdat niiden korjaajalle täysin tai osittain. Vastaajista kaksi ei osannut sanoa kehittääkö he osaston toimintaa ja vain viisi vastaajaa kehittivät täysin osaston toimintaa. Taulukosta kehittämisiltapäivän aiheeksi otettiin "Kehitän osaston toimintaa". (Taulukko 11.)

TAULUKKO 12. Osallisuus (n=27)

	Täysin sama mieltä	Osittain sama mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Kerron mielipiteeni tärkeistä asioista	15	10	2	0	0
Osallistun osaston toimintaa koskevaan keskusteluun	14	9	4	0	0
Osallistun päätöksentekoon	4	16	7	0	0
Suhtaudun positiivisesti muutoksiin	4	18	4	0	1
Muutan toimintaani saamani palautteen perusteella	8	19	0	0	0

Vastaajista seitsemän on jokseenkin eri mieltä siitä, että osallistuvatko he päätöksentekoon. Noin puolet (n=25) vastaajista kertoo mielipiteensä tärkeissä asioissa. Vastaajista noin yli puolet (n=19)

vastasi muuttavansa osittain toimintaansa saamansa palautteen perusteella. Vastaaajista neljä suhtautuu täysin positiivisesti muutokseen ja neljä vastaajaa oli kohdassa jokseenkin eri mieltä. Tästä taulukosta keskustelun aiheiksi otettiin ”Osallistun päätöksentekoon” ja ”Suhtaudun positiivisesti muutokseen”. (Taulukko 12.)

5.5 Kehittämisisiltapäivien toteutus

Kehittämisisiltapäivä järjestettiin osaston henkilökunnalle kolmena iltapäivänä suunnitelman mukaisesti. Kehittämisisiltapäivät olivat osa osaston henkilökunnan työhyvinvointia edistävää toimintaa. Kehittämisisiltapäivien rakenteeseen ja kulkuun tutkijat sovelsivat Learning Cafe -menetelmän osia alueita. Menetelmästä tutkijat laitoivat kaksi kertaa tiedotteen myös osaston henkilökunnalle. Käytännön tilavarauksista ja henkilökunnan osallistumisen mahdollisuudesta vastasi osaston yhteyshenkilö. Iltapäivän kulusta ja etenemisestä, kahvituksesta ja loppusiivouksesta vastasivat tutkijat.

Tutkijat valitsivat sovellettavaksi menetelmäksi Learning Cafe -menetelmän, koska se on yhteistointamenetelmä, jonka avulla voidaan ideoida, oppia, siirtää ja luoda tietoa keskustellen suuremmissa ryhmissä. Menetelmän perusidea on keskustelu, minkä tavoitteena on omien näkemysten selittäminen, toisten näkemysten kommentointi ja kuuleminen, kyseenalaistaminen ja yhteisymmärryksen löytäminen. Keskustelua käydään kahvilan tapaisesti pienissä pöytäryhmissä, joissa ovat omat keskustelunaiheet ja pöytäemännät. (InnoKylä 2014, viitattu 4.3.2014.) Menetelmän avulla tutkijat tukivat tutkimuksen kehitystehtävän toteutumista eli osaston henkilökunta pystyi työstämään yhdessä omia työyhteisötaitojaan ja kehittämään työyhteisön toimivuutta.

Learning Cafe -menetelmällä pyritään saamaan osallistujilta ideoita ja mielipiteitä etukäteen valittuihin aiheisiin. Tutkijat nostivat kehittämisisiltapäivien aiheiksi kyselyssä esiin nousseet väittämät, joissa oli eriäviä mielipiteitä. Henkilökunnalle annettiin mahdollisuus vaikuttaa keskustelunaiheisiin etukäteen ja jokaisessa iltapäivässä. Kehittämisisiltapäivän teemoina olivat työyhteisötaitojen neljä osa-aluetta (perustyön tekeminen, vuorovaikutus työyhteisössä, toisten tukeminen työyhteisössä ja toiminnan kehittäminen). Kunkin teeman alle nousi yhdestä viiteen väittämää. Iltapäiviin tutkijat suunnittelivat kaksi pöytää ja 4-6 henkilö per pöytä kolmena eri iltapäivänä. Toteutusta ei ollut mahdollista toteuttaa muutoin. (Jelli -järjestötietopalvelu 2014, viitattu 4.3.2014.)

Kehittämisiltapäiviin tutkijoilla oli käytettävissä aikaa kello 12.30 aina kello 16.00 saakka. Tutkijat saapuivat valmistelemaan tilaisuuden jo kello 11.45. Valmisteluja oli väittämien kirjoittaminen paperille ja kahvitarjoilun esille laittaminen. Henkilökunta sai valita istumapaikkansa vapaasti kahdesta pöydästä huomioiden, että molemmissa pöydissä oli suotavaa olla yksi esimiestason henkilö. Tutkijat toimivat pöytäemäntinä niin, että molemmassa pöydässä oli emäntä. Tilaisuus alkoi tutkijoiden yhteisellä esittäytymisellä ja keväällä toteutetun kyselyn pääpiirteiden kerronnalla. Lyhyesti tutkijat toivat myös esille iltapäivän ja koko prosessin tarkoituksen. Pöydissä emännät ohjeistivat osallistujat valitsemaan joukostaan kirjurin, joka kirjoittaisi keskustelun ydinkohdat ylös.

Osa-alueet ja niiden väittämät olivat jaettuina jo valmiiksi puoleksi molempiin pöytiin. Osa-alueita vaihdettaisiin puolesta välissä iltapäivää niin, että kaikki pohtisivat kaikkia väittämiä. Kummassakin pöydässä oli yhdestä kahdeksaan väittämään (kaksi teemaa per pöytä). Ensimmäisten väittämien läpikäymiseen ja keskusteluun oli käytettävissä aikaa 12.45-13.45. Ensimmäisen osuuden jälkeen oli kahvitauko, jolloin pöytäemännät vaihtoivat väittämät sekä käytiin keskustelu, oliko tarvetta vaihtaa pöytäemäntiä. Tutkijat olisivat vaihtaneet pöytää, mikäli toisella olisi kokemus, ettei saa keskustelua aikaiseksi. Tällaiseen ei kuitenkaan ollut tarvetta yhdessäkään kehittämisiltapäivässä. Toisen keskusteluosuus pidettiin kello 14.15-15.15. Toisessa osuudessa osallistujat lukivat aiemman ryhmän tuotokset ja tekivät lisäyksiä ja tarkennuksia niin, että heidänkin näkemyksensä tuli esille. Lopuksi käytiin yhteisesti läpi kaikki neljä osa-aluetta väittämiseen, missä oli myös vielä mahdollisuus esittää tarkennuksia ja kysymyksiä mitä toiset olivat tarkoittaneet. Loppuyhteenvetoon oli käytettävissä aikaa 15.15-16.00. Käytännössä kahvitaukoon varattu puoli tuntia supistui 15 minuuttiin ja loppuyhteenvetoa päästiin työstämään kaikissa iltapäivissä ennen kello 15.15. Tilaisuudet lopuivat 15.30-15.45 välillä.

Learning Cafe -menetelmää käytettäessä pöytiä on niin monta kuin on teemaakin. Kehittämisiltapäivissä tutkijoiden lukumäärän vuoksi yhteen pöytään oli laitettava kaksi teemaa ja näin syntyi kaksi pöytää, joihin tarvitsi kaksi emäntää. Pöytäemäntien tehtävänä oli alustaa osa-alueet osallistujille, tarvittaessa saada keskustelua enemmän aikaan apukysymyksiä esittämällä, huolehtia aikataulussa pysymisessä ja huolehtia, että esille nousseet asiat tulivat kirjatuksi ylös. Kirjaimellisesti Learning Cafe -menetelmää käytettäessä osallistujien olisi pitänyt vaihtaa pöytää tauon jälkeen. Tutkijat päätyivät vaihtamaan papereita, joihin väittämät oli kirjoitettu, vähentääkseen turhaa liikehdintää tilassa sekä näin osallistujilla oli jo entuudestaan tuttu pöytäemäntä. (Jelli -järjestötietopalvelu 2014, viitattu 4.3.2014.)

Kehittämislilapäiviin osallistui 24 henkilökunnan jäsentä. Kaiken kaikkiaan kolmeen kehittämispäivään osallistui 29 henkilöä (27.8.14 11 osallistujaa, 18.9 kahdeksan osallistujaa ja 9.10 kymmenen osallistujaa). Osastonhoitaja ja apulaisosastonhoitaja olivat jokaisessa kehittämislilapäivässä. Osastonlääkäri osallistui kahteen kehittämislilapäivään. Se miksi kahdeksan henkilö ei osallistunut kehittämislilapäiviin ollenkaan, ei ole tutkijoiden tiedossa. Osallistumisen mahdollisti osastonhoitaja työvuorosuunnittelulla.

Tutkijat muodostivat yhteenvedon henkilökunnan tuottamista kehittämisehdotuksista heidän itsensä tekemien muistiinpanojen pohjalta sisällönanalyysiä soveltaen. Sisällönanalyysi on teksti-analyysi ja sopii juuri valmiiden tekstimuotojen tarkasteluun. Tutkijat klusterisoivat alkuperäiset ilmaisut yhtäläisyyksiä ja eroja eritellen. Abstrahoidessa samoihin asioihin liitetyt ilmaukset siis yhdistettiin omiksi luokikseen ja nimettiin sisältönsä perusteella. Tutkijat muodostivat tutkittavasta ilmiöstä tiivistetyn kokonaisuuden, mikä liitettiin luvussa kuusi laajempaan kokonaisuuteen ja aiheeseen liittyviin muihin tutkimustuloksiin. (KvaliMOTV 2008, viitattu 22.4.2014, Kananen 2009, 84-54.) Menetelmävalinta oli onnistunut, koska tutkijat saivat kerätystä aineistosta vastaukset tutkimustehtäviin osaston kehittämiskohteista sekä ratkaisuehdotukset niihin. Lopullisesta yhteenvedosta tutkijat tekivät osastolle asiakirjan, jonka tutkijat kävivät esittämässä kahdessa henkilökuntakokouksessa. Tavoittaakseen osaston koko henkilökunnan, tutkijat laittoivat kehittämisehdotukset asiakirjana myös sähköpostitse (liite 5) kaikille.

5.6 Kehittämislilapäivien tuotokset

Kehittämislilapäivät järjestettiin kolmena kertana syksyllä 2014. Tutkimuksen työyhteisötaidot ja kautuivat neljään osa-alueeseen perustyon tekeminen, vuorovaikutus työyhteisössä, toisten tukeminen ja toiminnan kehittäminen. Näiden osa-alueiden alta nousi esille kyselyssä väittämiä, joita henkilökunta työsti kehittämislilapäivissä. Henkilökunta työsti omia työyhteisötaitojaan ja kehitti yhdessä keskustellen työyhteisöstään toimivampaa. Henkilökunnan tuottamat kirjalliset tuotokset ililapäivistä analysoitiin sisällönanalyysiä soveltaen ja tutkijat tekivät yhden yhteenvedon kehittämisehdotuksista, mikä esiteltiin osaston henkilökunnalle heidän henkilökuntakokouksissaan. Yhteenveto lähetettiin myös sähköpostitse koko henkilökunnalle, jotta kaikki tavoitettaisiin.

Jokaisen osa-alueen alle nostettiin yhdestä viiteen väittämää. Perustyön tekemisen alle nostettiin kolme väittämää: ”Minulla on rauha työskennellä”, ”Työtäni arvostetaan työyhteisössä” ja ”Työyhteisöni puhalttaa yhteen hiileen”. Vuorovaikutus työyhteisössä alueen alle nostettiin viisi väittämää: ”Saan tietoa tärkeistä asioista”, ”Koen, että minua arvostetaan”, ”Tulen kuulluksi”, ”Jokaisen vahvuudet hyödynnetään potilaan kokonaisvaltaisessa hoidossa” ja ”Palautteen antaminen”. Toiminnan kehittäminen osa-alueen alle nostettiin kolme väittämää: ”Kehitän osaston toimintaa”, ”Osallistun päätöksen tekoon” ja ”Suhtaudun positiivisesti muutokseen”. Toisten tukeminen työyhteisössä osa-alueen alle nostettiin neljä väittämää: ”Koen, että minua autetaan”, ”Tuen esimiestäni hänen tekemissään päätöksissä”, ”Autan esimiestäni hänen työtehtävissään” ja ”Toimintani vaikuttaa johtamiseen”.

Aineiston sisällönanalyysin yleisenä lähtökohtana on se, että tutkijat saavat vastauksen tutkimustehtäväänsä minkälaisia ratkaisuja henkilökunta tuottaa työyhteisötaitoihin liittyviin kehittämiskohteisiin (KAMK 2014, viitattu 22.4.2014). Henkilökunta oli jokaisessa kehittämisiltapäivässä aktiivinen. He tuottivat runsaasti keskusteluita ja niiden pohjalta tekivät muistiinpanot kirjaten keskusteluiden pääkohdat ylös. Muistiinpanoista tutkijat muodostivat listan ehdotuksia sisällönanalyysia soveltaen osaston toiminnan kehittämiseen ja henkilökunnan työhyvinvointia edistämään. Kehittämisehdotukset olivat heidän itsensä tuottamia. Tutkijat koostivat ja listasivat ne paperille (liite 5).

5.6.1 Perustyön tekeminen

Perustyön tekemisen alla on kolme kuviota. Kuvio 9 kuvaa työrauhaa, kuvio 10 työn arvostuksen kokemusta ja kuvio 11 yhteishenkeä. Kuviot havainnollistavat kuinka kehittämis ehdotukset ovat syntyneet väittämiin ”Minulla on rauha työskennellä”, ”Työtäni arvostetaan työyhteisössä” ja ”Työyhteisöni puhalttaa yhteen hiileen”.

Kehittämisiltapäivissä nousi selkeästi esille kanslian rauhattomuus erinäisistä syistä. Työtehtävien hoitamista haastoivat kanslian rauhattomuuden lisäksi kiire ja päällekkäiset työtehtävät. Kaikkiansa myös potilaiden levottomuus ja tarvitsevuus vaikuttivat työrauhaan ja näin työtehtävien suorittamiseen. Työrauhaa ylläpitämään ja lisäämään henkilökunta tuotti neljä kehittämis ehdotusta:

toimintojen jakamisen muihin tiloihin kansliasta, muiden tilojen hyödyntämisen, tehtäväkuvien selkiyttämisen vuorossa sekä potilaiden rajaamisen tarvittaessa. (Kuvio 9.)

Alkuperäiset ilmaisut väittämään ”Minulla on rauha työskennellä”	
<ul style="list-style-type: none"> -Kanslian rauhattomuus on ongelma -Suurin osa ATK:sta yhteisissä tiloissa -Kanslia liian rauhaton paikka: paljon toimintoja yhdessä huoneessa -Pitäisikö toimintoja jakaa muualle: toimenpidehuone, vastaanottotila -Potilaan vastaanottohuone? Esimerkiksi potilas-huoneessa? -Keskeytyksiä usein -Rauhallisemman paikan etsiminen -Vuoronvaiheessa enemmän henkilökuntaa, jos on?: Jolloin mahdollista hyödyntää muita tiloja. -Neuvottelujen suunnittelu ja lopetus neuvottelu-huoneessa -Jos oma työhuone: esimerkiksi kirjaamiset siellä 	<ul style="list-style-type: none"> -Kanslia ei ole olohuone -työkaverille pitäisi pyrkiä antamaan työrauha -Päällekkäisiä työtehtäviä, jolloin työtehtävät keskeytyvät esimerkiksi puheluun, oven aukaisuun -Käytävä hoitaja?Sijaiset? -jos ei omaa työtehtävää, ollaan yhteisessä tiloissa potilaiden kanssa/käytettävissä -Kirjaamiseen on mahdollista hyödyntää rauhallisia tiloja (neuvotteluhuone, lääkekanslia) -Kirjaamisen miettiminen: 2-kirjaaminen (hoitaja-lääkäri) -Ei ole aikaa kirjata -potilaat häiritsevät, potilaan huono kunto -Potilaiden rajaaminen, omahoitajan kanssa asioiminen
Ratkaisut tarkennuksineen	
<p>Toimintoja jakaa muualle</p> <ul style="list-style-type: none"> -Potilaan vastaanottohuone? Esimerkiksi potilas-huoneessa? -toimenpidehuone, vastaanottotila -Kanslian rauhattomuus on ongelma -Suurin osa ATK:sta yhteisissä tiloissa -Kanslia liian rauhaton paikka: paljon toimintoja yhdessä huoneessa <p>Mahdollista hyödyntää muita tiloja</p> <ul style="list-style-type: none"> -Rauhallisemman paikan etsiminen -Vuoronvaiheessa enemmän henkilökuntaa, jos on? -Neuvottelujen suunnittelu ja lopetus neuvottelu-huoneessa -Jos oma työhuone: esimerkiksi kirjaamiset siellä -Kirjaamiseen on mahdollista hyödyntää rauhallisia tiloja (neuvotteluhuone, lääkekanslia) 	<p>Päällekkäisiä työtehtäviä</p> <ul style="list-style-type: none"> -Kanslia ei ole olohuone -työtehtävät keskeytyvät esimerkiksi puheluun, oven aukaisuun -Käytävä hoitaja?Sijaiset? -jos ei omaa työtehtävää, ollaan yhteisessä tiloissa potilaiden kanssa/käytettävissä -Kirjaamisen miettiminen: 2-kirjaaminen (hoitaja-lääkäri) -Ei ole aikaa kirjata <p>Potilaiden rajaaminen</p> <p>potilaat häiritsevät, potilaan huono kunto omahoitajan kanssa asioiminen</p>
Kehittämisehdotukset	
<p>Toimintojen jakaminen muihin tiloihin kansliasta</p> <ul style="list-style-type: none"> -vastaanottotila, toimenpidehuone? <p>Muiden tilojen hyödyntäminen työtehtävien suorittamiseen, kun tilanne sallii esimerkiksi vuoronvaihteessa</p> <ul style="list-style-type: none"> -oman työhuoneen hyödyntäminen -neuvottelujen suunnittelu ja lopetus neuvottelu-huoneessa 	<p>Tehtävänkuvat selkeiksi vuorossa</p> <ul style="list-style-type: none"> - käytävähoitajan-rooli? -sijaisten (keikkalaisten) tehokas hyödyntäminen <p>Potilaiden rajaaminen tarvittaessa</p> <ul style="list-style-type: none"> -omahoitajuuden tehostaminen -kun työtehtävät sallivat oleskelua yhteisissä tiloissa potilaiden käytettävissä

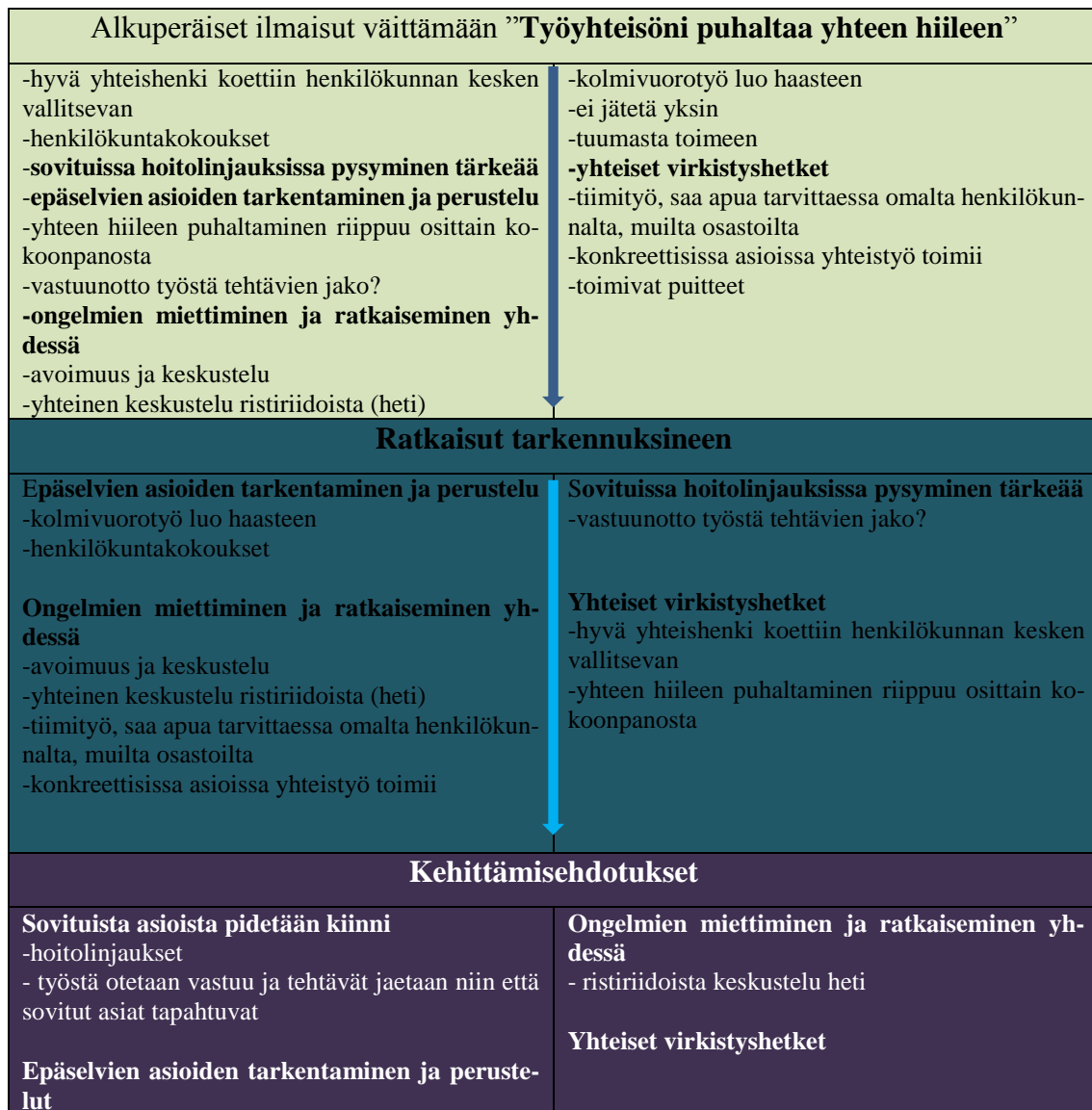
KUVIO 9 Työrauha

Lähtökohtaisesti henkilökunta kuvasi työn arvostamisen olevan sanattomia asioita, kuten kuunteleminen ja luottaminen. Kehittämisisiltapäivissä osallistujat kuitenkin pohtivat, että tietääkö kaikki että heidän työtään arvostetaan, jos sitä ei sanota ääneen. Keskustelua herätti myös se, että arvostuksen saaminen esimerkiksi palautteena tuntui hyvältä, vaikkakin se saattoi samalla olla hieman hämmentävääkin. Työnarvostuksen kokemusta lisäsi suullinen palaute sekä osaamisen huomioiminen työtehtävissä. (Kuvio 10.)



KUVIO 10 Työn arvostuksen kokemus

Yhteishenki koettiin hyvänä henkilökunnan kesken. Osa henkilökunnasta koki sen kuitenkin olevan toisinaan riippuvainen myös siitä ketä töissä on. Yhteishenkeä ylläpiti ja kasvatti työn sujuvuus. Osallistujat kokivat tärkeänä osana yhteishengessä toimimisen: sovituista asioista kiinni pitämisen sekä epäselvien asioiden tarkentamisen ja perustelemisen. Ongelmia mietitään ja ratkaistaan yhdessä avoimesti keskustellen. Yhteiset virkistyshetket tukivat yhteishenkeä ja yhteen hiileen puhaltamista. (Kuvio 11.)



KUVIO 11 Yhteishenki

5.6.2 Vuorovaikutus työyhteisössä

Seuraavat viisi kuviota kuuluvat vuorovaikuttaminen työyhteisössä alle. Kuvio 12 kuvaa tiedonkulkua, kuvio 13 arvostetuksi tulemisen kokemusta, kuvio 14 kuulluksi tulemisen kokemusta, kuvio 15 vahvuuksien ja osaamisen hyödyntämistä ja kuvio 16 palautteen antamista ja vastaanottamista. Kuviot havainnollistavat henkilökunnan luomien kehittämis ehdotusten muodostumisen väittämistä: ”Saati tietoa tärkeistä asioista”, ”Koen, että minua arvostetaan”, ”Tulen kuulluksi”, ”Jokaisen vahvuudet hyödynnetään potilaan kokonaisvaltaisessa hoidossa” ja ”Palautteen antaminen ja vastaanottaminen”.

Pääsääntöisesti tiedonkulku sekä asioista informointi työyhteisössä koettiin toimivana. Tiedonkulkua lisäävinä tekijöinä henkilökunta koki jokaisen itsensä aktiivisuuden keskusteluissa ja tiedon jakamisessa. Henkilökuntakokous koettiin hyvänä paikkana nostaa asioita esille. (Kuvio 12.)



KUVIO 12 Tiedonkulku

Yleisesti ottaen henkilökunta koki, että töissä ollaan tekemässä töitä ja työkaverit ovat työkavereita. Arvotusta ei ole se, että ollaan parhaita ystäviä. Kaikkia tulisi arvostaa ja se kokemus syntyy muun muassa siitä, että ihan peruskäytöstapoja noudatetaan kaikkia kohtaan. Aktiivisempaa vuorovaikutusta, keskusteluita ylimmän johdon ja henkilökunnan välillä toivottiin enemmän. Ylimmältä johdolta toivottiin psykiatrisen hoitotyön arvostusta.



KUVIO 13 Arvostetuksi tulemisen kokemus

Kuulluksi tulemisen kokemukseen vaikutti se, että jokainen nostaa asiat ja mielipiteensä rohkeasti esille. Jotkin asiat ottavat oman aikansa ennen kuin niihin löytyy sopiva ratkaisu. Koettiin tarvitsevan enemmän yhteistä keskustelua ja pohdintaa, myös vaikeistakin asioista. (Kuvio 14.)

Alkuperäiset ilmaisut väittämään ”Tulen kuulluksi”	
<ul style="list-style-type: none"> -Kun ottaa asiat puheeksi. Oikeassa paikassa -Rohkeus ilmaista omat mielipiteet -Toiset ovat aktiivisempia -Enemmän keskustelua yhdessä, myös hankalista asioista 	<ul style="list-style-type: none"> -Asian esittäminen -Jotkin asiat vievät kauan aikaa, ennen kuin löydetään ratkaisu -Enimmäkseen kyllä, sekä puhumisen että kuuntelemisen taidoissa kehitettävää
Ratkaisut tarkennuksineen	
<ul style="list-style-type: none"> Ottaa asiat puheeksi/Rohkeus ilmaista omat mielipiteet -Asian esittäminen -Toiset ovat aktiivisempia 	<ul style="list-style-type: none"> Enemmän keskustelua yhdessä, myös hankalista asioista -Jotkin asiat vievät kauan aikaa, ennen kuin löydetään ratkaisu -Enimmäkseen kyllä, sekä puhumisen että kuuntelemisen taidoissa kehitettävää
Kehittämisehdotukset	
Asioiden ja mielipiteiden rohkea esille ottaminen	Yhteistä keskustelua enemmän vaikeistakin asioista

KUVIO 14 Kuulluksi tulemisen kokemus

Osaamisen hyödyntämisessä potilas työssä oli kehitettävää. Osaamisen hyödyntämistä omahoitajuudessa haastoi vuorotyö. Henkilökunta toivoi, että erityisosaajat itse toisivat aktiivisemmin esille osaamistaan. Erityisosaamisen hyödyntämiseen henkilökunta löysi useampia ratkaisuja. (Kuvio 15.)



KUVIO 15 Vahvuuksien ja osaamisen hyödyntäminen

Palautteen suullista antamista käsiteltiin jo kohdassa ”Työtäni arvostetaan työyhteisössä”, koska suullinen palaute lisäsi työn arvostuksen kokemusta. Suoran palautteen vastaanottaminen koettiin toisaalta myös hieman hämmentävänä ja siitä saattoi myös heärätä alemmuuden tunteita. Kulttuurin muuttaminen voi viedä aikaa: Ei ole totuttu antamaan kehuja ja toisaalta ei sitten ole totuttu myöskään vastaanottamaan niitä. Pehmeä välimuoto positiivisen palautteen näkyväksi tekemiseen oli henkilökuntakokousvihkon kiinto-otsikko ”Hyvät palautteet”. Tällä tavoin voitaisiin pikku hiljaa totutella positiivisen palautteen vastaanottamiseen ja antamiseen ”ääneen”. (Kuvio 16.)

Alkuperäiset ilmaisut väittämään ” Palautteen antaminen ja vastaanottaminen ”	
Palautteen antaminen ja vastaanottaminen herätti keskustelua Työtäni arvostetaan työyhteisössä - rakentavan palautteen antamisessa oppimista - voisi antaa enemmän palautetta - negatiivista ja positiivista -henkilökuntakokousvihkoon kiinto-otsikolla ”Hyvät palautteet”	- suora palaute tämä oli keskustelussa tärkeää palautteen muoto, jokseenkin esimerkiksi osallistujat kokivat että suoraan sanotut kehut, voisi olla vaikea/hämmentävä ottaa vastaan, vaikka ne tuntuvatkin hyvältä - palautteen vastaanottaminen vaikeaa - alemmuuden tunne - palautteen antamisen harjoittelu - esimiesten antama positiivinen palaute
Ratkaisut tarkennuksineen	
Henkilökuntakokousvihkoon kiinto-otsikolla ”Hyvät palautteet” - suora palaute tämä oli keskustelussa tärkeää palautteen muoto, jokseenkin esimerkiksi osallistujat kokivat että suoraan sanotut kehut, voisi olla vaikea/hämmentävä ottaa vastaan, vaikka ne tuntuvatkin hyvältä - alemmuuden tunne	Näitä käsitelty kohdasta työtäni arvostetaan työyhteisössä - rakentavan palautteen antamisessa oppimista - voisi antaa enemmän palautetta - negatiivista ja positiivista Palautteen antamisen harjoittelu/ Palautteen vastaanottaminen vaikeaa -esimiesten antama positiivinen palaute
Kehittämisehdotukset	
Palautteen antamisen ja vastaanottamisen harjoittelua - esimieheltä erityisesti positiivista palautetta toivottiin	HKK-vihkoon kiinto-otsikko: ”Hyvät palautteet” kts. lisää palautteen suullisesta antamisesta ”Työtäni arvostetaan työyhteisössä” kohdasta

KUVIO 16 Palautteen antaminen ja vastaanottaminen

5.6.3 Toisten tukeminen työyhteisössä

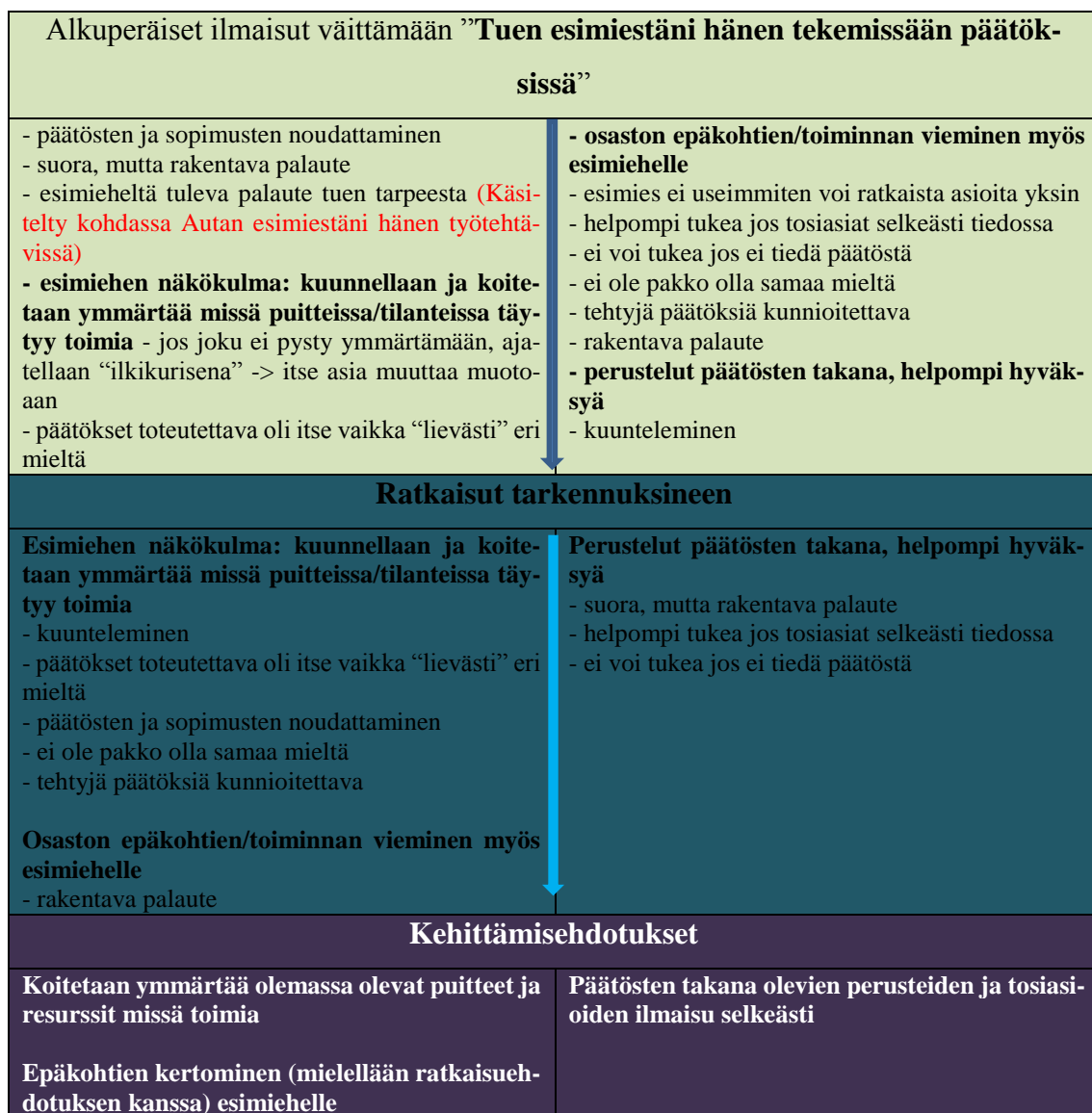
Toisten tukeminen työyhteisössä luku koostuu neljästä kuviosta. Kuvio 17 kuvaa avun kokemusta, kuvio 18 esimiehen tukemista, kuvio 19 esimiehen auttamista ja kuvio 20 toiminnan vaikuttamista johtamiseen. Kuvioista näkee kuinka kehittämis ehdotukset ovat muodostuneet väittämiin ”Koen, että minua autetaan”, ”Autan esimiestäni hänen työtehtävissään”, ”Tuen esimiestäni hänen teke- missään päätöksissä” ja ”Toimintani vaikuttaa johtamiseen”.

Osaston perustyö on hektistä, tilanteet muuttuvat nopeasti ja potilaiden huonokunto voi aiheuttaa osastolle yleistä levottomuutta. Apua koettiin saavan. Varsinkin silloin apua saa, jos pyytää. Kes- kustelua herätti myös se, etteivät kaikki uskalla tai kehtaa pyytää apua, jolloin voisi olla hyvä, että apua tarjotaan. (Kuvio 17.)



KUVIO 17 Avun kokemus

Keskusteluja käytiin paljon esimiehen näkökulmasta johtamiseen liittyvien väittämien kohdalla. Esimies toi esille, että henkilökunnan olisi tärkeää ymmärtää olemassa olevat puitteet ja resurssit, missä toiminta on järjestettävä. Lähiesimies itsekään ei voi vaikuttaa asioihin, mitkä ovat päätetty ylempänä. Esimies ei kuitenkaan voi valita niin kutsutusti puolta, vaan tulee hänen yrittää esittää asiat puolueettomasti. Oman osaston toiminnassa ilmenneisiin epäkohtiin esimies toivoo henkilökunnalta valmiita, yhdessä pohdittuja ratkaisuehdotuksia. Henkilökunta koki voivansa tukea esimiestä tämän päätöksissä, kun päätösten takana olevat perusteet ja tosiasiat ovat selkeästi esillä. (Kuvio 18.)



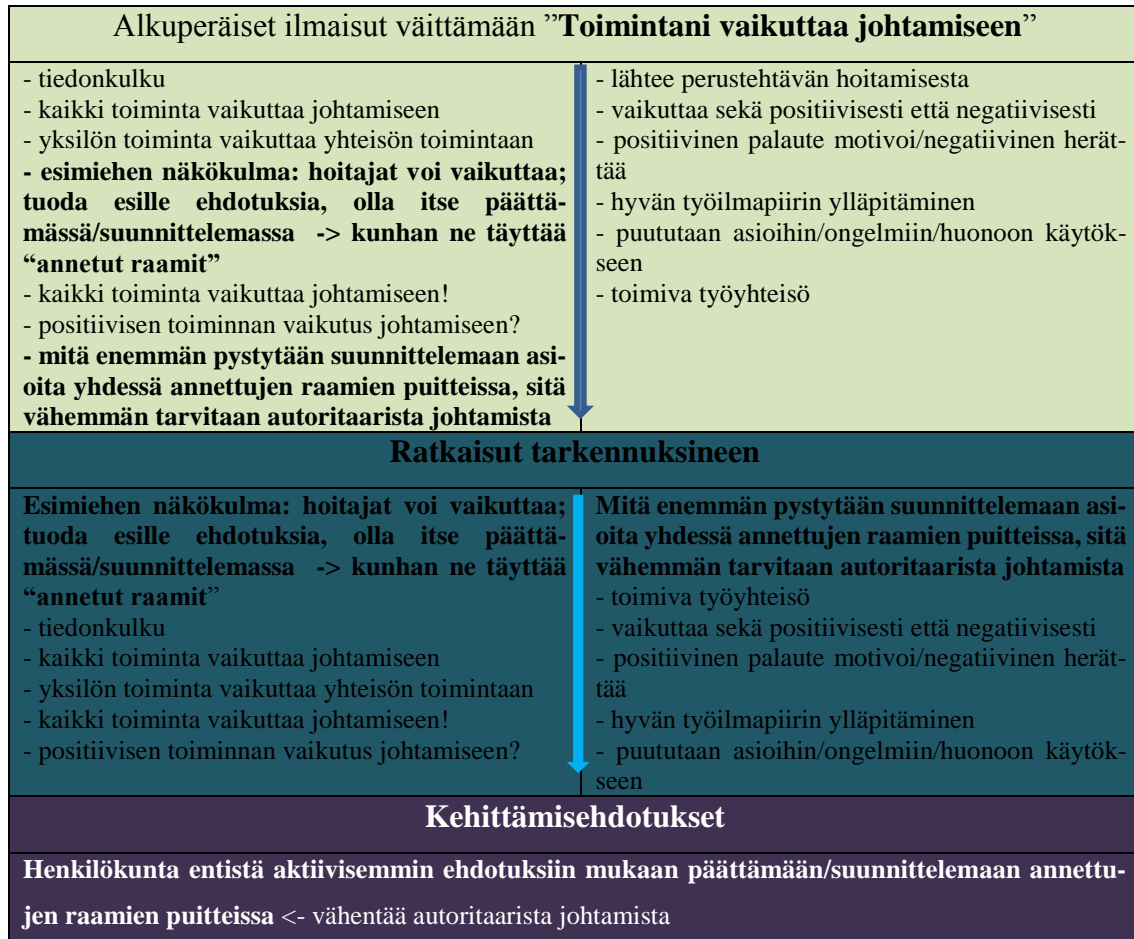
KUVIO 18 Esimiehen tukeminen

Esimies toi keskusteluissa esille, että henkilökunta auttaa häntä jo aivan huomaamatta silloin, kuin arki sujuu. Sujuva toiminta vähentää puuttumisen tarvetta. Tässäkin kohdassa korostui esimiehen auttamista lisäävänä tekijänä valmiiden, pohdittujen kehittämisideoiden esittäminen. Henkilökunta ei ollut aina varma osaako auttaa. Kaikki lähtökohtaisesti olivat valmiita auttamaan esimiestään, kun avuntarve oli selkeästi tiedossa. Henkilökunta toivoikin esimiehen tuovan esille kun tarvitsee apua.(Kuvio 19.)

Alkuperäiset ilmaisut väittämään ” Autan esimiestäni hänen tehtävissään ”	
<ul style="list-style-type: none"> - voi auttaa, kunhan on tieto avun tarpeesta - oma-aloitteinen vastuun ottaminen - palaute - esimiestä auttaa demokraattinen suunnittelu <ul style="list-style-type: none"> -> työntekijät ottavat osaltaan vastuuta -> minkälainen suunniteltu tuotos tulee olla? -> yhteisten pelisääntöjen noudattaminen! - ongelmatilanteissa rohkeasti parannus ideat esille esimiehelle (esim. ongelmalliset työvuorot, si- poissaolot - laitteiden viat: joka tietää vian syyn -> tekee viakailmoituksen (nykyisin toimii) 	<ul style="list-style-type: none"> - tarvittaessa tietenkin -käytännön asioissa jopa huomaamatta <ul style="list-style-type: none"> - sujuvasti toimivat systeemit vähentävät puuttumisen tarvetta - esimies kokee, että voi pyytää - autan jos voin/osaan - toiminnan sujuminen - avun tarjoaminen - yhteiset ”pelisäännöt” (esimiehen tarvitsee puuttua vähemmän) - valmiit esitykset. <- nämä huomioidaan (esimiehen tarvitsee puuttua vähemmän) - kehitysidea: puoliautonomiset työvuorosuunnitelut (Käsitelty Kehitän osaston toimintaa kohdassa)
Ratkaisut tarkennuksineen	
<ul style="list-style-type: none"> Voi auttaa, kunhan on tieto avun tarpeesta - esimies kokee, että voi pyytää - autan jos voin/osaan - avun tarjoaminen - tarvittaessa tietenkin 	<ul style="list-style-type: none"> Ongelmatilanteissa rohkeasti parannus ideat esille esimiehelle (esim. ongelmalliset työvuorot, si- poissaolot - valmiit esitykset. <- nämä huomioidaan (esimiehen tarvitsee puuttua vähemmän) - yhteiset ”pelisäännöt” (esimiehen tarvitsee puuttua vähemmän) - toiminnan sujuminen -käytännön asioissa jopa huomaamatta -sujuvasti toimivat systeemit vähentävät puuttumisen tarvetta
Kehittämisehdotukset	
Henkilökunta toivoo, että esimies kertoo, kun tarvitsee apua	Valmiita, pohdittuja ehdotuksia toiminnan kehittämiseen auttavat esimiestä

KUVIO 19 Esimiehen auttaminen

Keskusteluissa henkilökunta toi esille, että kaikki toiminta vaikuttaa johtamiseen. Tässäkin kohdassa keskusteltiin toiminnan sujuvuudessa, yhdessä kehitettyjen ratkaisujen, joissa huomioitu olemassa olevat raamit ja resurssit, esittämisen vaikuttavan niin, että autoritaarinen johtaminen vähentyy. (Kuvio 20.)



KUVIO 20 Toiminnan vaikuttaminen johtamiseen

5.6.4 Toiminnan kehittäminen

Toiminnan kehittämisen alle on kuvattu kolme kuviota. Kuvio 21 kuvaa toiminnan kehittämistä, kuvio 22 päätöksien tekemiseen osallistumista ja kuvio 23 muutokseen suhtautumista. Kuvioista käy esille kuinka kehittämis ehdotukset ovat muodostuneet väittämiin ”Kehitän osaston toimintaa”, ”Osallistun päätöksen tekoon” ja ”Suhtaudun positiivisesti muutokseen”.

Osastolla on käytössä toiminnan kehittämiseen pienryhmätyöskentely (koulutusryhmät 1-2-3), minkä pohjalta kehittämisiltapäivätkin toteutettiin. Henkilökunnan mielipiteet pienryhmien toimivuudesta jakautui puolin ja toisin. Toiset kokivat pienryhmätyöskentelyn aktivoivampana ja mahdollisti kaikkien ääneen kuulluksi tulemisen, kun taas osa koki puutteeksi sen, etteivät kaikki ole yhdessä miettimässä asioita. Toimintaa kehitettiin yksilötasolla käymällä koulutuksissa hakemassa uutta tietoa. Työyhteisössä on käytössä useita toimintaa kehittäviä työskentelytapoja, joiden toimivuuden arviointeja toivottiin käytävän enemmän läpi yhdessä henkilökuntakokouksissa. Yleensäkin esille nousi yhteinen, aktiivinen keskustelu asioista henkilökuntakokouksissa, mikä nähtiin yhtenä vaikuttavana paikkana kehittää toimintaa. (Kuvio 21.)

Alkuperäiset ilmaiset väittämään ” Kehitän osaston toimintaa ”	
<ul style="list-style-type: none"> -muutoksien jälkeen kaivataan taukoa kehittämisessä - aikaa omaksua asiat *viime aikoina paljon ollut muutoksia - tehtyjen muutoksien väliarviointi yhdessä (esim. trd, päivystyksen toiminta, mittareiden käyttö) - koulutusryhmien tuotosten läpikäynti yhdessä (hkk) - hkk:ssa asioiden esiin ottaminen - jokainen työntekijä voi omalta osaltaan vaikuttaa osaston kehittämiseen (ottaa vastuuta) / tuoda ideoita esille - kehitystä vaatii: mm. työvuorosuunnittelu (autonominen) lomat, yövuorot - vastualueet *potilaiden omahoitajuus oman erityisosaamisen mukaan – esim. päihdekoulutuksen saanut hoitaa päihdeongelmaista, tähän pitäisi kiinnittää enemmän huomiota (Käsitelty jokaisen vanvuudet hyödynnetään potilaan kokonaisvaltaisessa hoidossa) - pienryhmät (koulutusryhmät 1-2-3) - käymällä koulutuksissa hankkimassa uutta tietoa 	<ul style="list-style-type: none"> - haipron kautta epäkohdat esiin -> uudet toimintamallit - keskustelu henkilökuntakokouksissa - aktiivisuus, yhdessä tekeminen (asioiden pohtiminen) - “mukavuusalueelta” poistuminen - palaute (käsitelty kohdissa Palaute ja Työtäni arvostetaan työyhteisössä) *palautetta omasta toiminnasta - yhteinen kehitysideoiden pohtiminen (ideat ylös esim. hkk vihkoon) - ensi vuoden kehityskohteet henkilöstön mietittäväksi. Ehdotukset esiin - mitä haluamme, että vuoden päästä on toisin? - koko työryhmä ei yhtäaikaa ole suunnittele-massa/kehittämässä toimintaa - pienryhmät aktiivisempia, useampi tulee kuul-luksi - voiko yksittäinen työntekijä tuoda esille/toteuttaa kehittämisideoitaan (henkilökuntakokous) - rakentavia ideoita toivotaan
Ratkaisut tarkennuksineen	
<p>Hkk:ssa asioiden esiin ottaminen/ keskustelu henkilökuntakokouksissa</p> <ul style="list-style-type: none"> - tehtyjen muutoksien väliarviointi yhdessä (esim. trd, päivystyksen toiminta, mittareiden käyttö) - koulutusryhmien tuotosten läpikäynti yhdessä (hkk) - jokainen työntekijä voi omalta osaltaan vaikuttaa osaston kehittämiseen (ottaa vastuuta) / tuoda ideoita esille - aktiivisuus, yhdessä tekeminen (asioiden pohtiminen) - yhteinen kehitysideoiden pohtiminen (ideat ylös esim. hkk vihkoon) - voiko yksittäinen työntekijä tuoda esille/toteuttaa kehittämisideoitaan (henkilökuntakokous) - rakentavia ideoita toivotaan - haipron kautta epäkohdat esiin -> uudet toimintamallit 	<p>Ensi vuoden kehityskohteet henkilöstön mietittäväksi. Ehdotukset esiin:</p> <ul style="list-style-type: none"> - mitä haluamme, että vuoden päästä on toisin?/ kehitystä vaatii: mm. työvuorosuunnittelu (autonominen) lomat, yövuorot
Kehittämisehdotukset	
<p>Henkilökuntakokouksen hyödyntäminen</p> <ul style="list-style-type: none"> - muutosten väliarvioinnit ja koulutusryhmien tuotokset - aktiivinen, yhteinen keskustelu - uusien, rakentavien kehitysideoiden pohdintaan yhdessä 	<p>Esimies heitti henkilökunnan miettimään ensi vuoden kehittämiskohteita sekä valmiutta autonomisempaan työvuorosuunnitteluun</p>

KUVIO 21 Toiminnan kehittäminen

Henkilökunta koki, että osaston asioihin pystyi vaikuttamaan ja osallistumaan päätöksiin tuomalla itse aktiivisesti esille omia mielipiteitä, ehdotuksia ja ratkaisuja. Tässäkin kohdassa nousi henkilökuntakokouksen merkitys yhteisten asioiden käsittelypaikkana. Eri ammattiryhmien välistä vuorovaikutusta potilaan kokonaisvaltaisessa hoidossa ajateltiin voivan tehostaa entisestään. Työryhmäarvion oli koettu lisäävän ammattiryhmien välistä vuorovaikutusta ja se koettiin toimivana. (Kuvio 22.)



KUVIO 22 Päätöksen tekemiseen osallistuminen

Henkilökunta toi esille jonkinlaista uupumusta muutoksiin. Viime aikoina muutoksia on ollut useita niin toiminnassa kuin työyhteisössä. Muutosten välissä koettiin tarvitsevan enemmän aikaa sisäistää tapahtuvat muutokset. Yleisesti keskusteltiin myös siitä että muutoksiin olisi hyvä yrittää suhtautua avoimesti, koska usein muutosten mukana tulee jotain parempaa ja parhaimmillaan muutos esimerkiksi selkiyttää työtä. Muutoksen hyväksyminen nähtiin helpompana, kun se oli perusteltu, hyvin suunniteltu ja hallittu. (Kuvio 23.)



KUVIO 23 Muutokseen suhtautuminen

5.7 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Luotettavuuden mittarit eivät sellaisenaan sovellu toimintatutkimuksen mittaamiseen, joten toimintatutkimusprosessin luotettavuutta tutkijat arvioivat viiden arviointiperiaatteen valossa (Kananen 2009, 87; Heikkinen & Syrjälä 2007, 149). Heikkinen ja Syrjälä (2007, 149) kertovat teoksessaan Steiner Kvalen luotettavuuden arvioinnista, validoinnista. Validointi tarkoittaa prosessia, jossa ymmärrys asiasta muodostuu vähitellen tulkintojen kautta. Kvalen ajatusten pohjalta he tuovat esille viisi periaatetta. Tutkimuksen laatu tulee arvioida periaatteiden mukaisesti kokonaisuutena, ei yksittäisinä kriteereinä. Toimintatutkimusta tutkijat arvioivat historiallisen jatkuvuuden, reflektiivisyyden, dialektisuuden, toimivuuden ja havahduttavuuden näkökulmista. Tutkimus toteutettiin kaksiosaisena soveltaen toimintatutkimusta. Tutkimuksessa toteutui jaksottaisesti sekä määrällinen että laadullinen osuus, molempien osioiden luotettavuutta ja eettisyyttä tutkijat arvioivat niille ominaisilla mittareilla (Kananen 2009, 88). Luotettavuutta ja eettisyyttä tulee arvioida prosessin kaikissa vaiheissa. Tutkijoista on luontevaa arvioida luotettavuutta ja eettisyyttä rinnakkain tutkimuksen etene- misen mukaisesti vaiheittain.

Toimintaprosessin historiallinen jatkuvuus näkyy tutkimuksen tapahtumien raportoinnissa. Tutkijat ovat pyrkineet raportoimaan tutkimuksen aikaiset tapahtumat, historiallista jatkuvuutta noudattaen, toteutuneessa aikajärjestyksessä. Näin lukijalla on mahdollista seurata tutkimuksen etenemistä ja mahdollisia syy-seurausketjuja. (Heikkinen & Syrjälä 2007, 149-151.) Reflektiivisyys tuo tutkimukseen läpinäkyvyyttä. Läpinäkyvyyttä lisäävät kuvaukset tutkijoiden tekemisistä ja prosessin etene- misestä läpi koko tutkimuksen. Tutkijat ovat kuvanneet koko toimintaprosessin etenemisen selke- ästi vaihe vaiheelta loppuraportissaan. Tämä mahdollistaa lukijalle tutkijoiden ajatusten synnyn ja tutkimuksen luotettavuuden arvioinnin. (Heikkinen & Syrjälä 2007, 154.)

Dialektisuus tarkoittaa sitä, että tutkimukseen osallistuvien ääni ja ajatukset tulevat esille raportissa (Heikkinen & Syrjälä 2007, 155). Dialektisuus näyttäytyy läpi toimintaprosessin osaston henkilökunnan jokaisen jäsenen mahdollisuutena tuoda esille oma äänensä ja ajatuksensa niin kyselylo- makkeen, kehittämisiltapäivienkin sekä kirjallisen että suullisen palautteen kautta. Tämän tutkijat ovat mahdollistaneet henkilökunnalle koko prosessin läpi pitämällä tiiviisti yhteyttä heihin jokai- sessa vaiheessa. Havahduttavuuden periaatteen toteutuessa lukija pystyy samaistumaan kuvat- tuun ilmiöön ja osaston henkilökunnan asemaan ymmärtäen heidän tavoitteensa. Jos havahdutta- vuuden periaate toteutuu prosessin kuvauksessa, ei lukija pelkästään elä omia kokemuksiaan uu- destaan, vaan voi hän löytää uuden näkökulman asiaan. Työyhteisötaidot ja niiden kehittäminen

on ajankohtainen aihe työelämässä. Tutkijat toivovat, että lopullinen raportti saa lukijan ajattelemaan omia työyhteisötaitojaan ja niiden vaikuttavuutta koko työyhteisöön sekä niiden kehittämistä. (Heikkinen & Syrjälä 2007, 160.) Tämän periaatteen toteutumista tutkijoiden on vaikea arvioida. Raporttia ja prosessia kirjoittaessaan tutkijat kuitenkin pyrkivät siihen, että lopullisella työllä on annettavaa lukijalleen.

Toimintatutkimuksen toimivuutta arvioidaan tutkimuksen käytännön hyödyn ja osallistujien voimaantumisen näkökulmasta. Toimivuuden arviointia tutkijat tuovat tarkemmin esille kehittämistävän arvioinnin yhteydessä. Toimivuutta tulee arvioida myös eettisestä näkökulmasta eli mitä käytännön seurauksia tutkimuksella on yhteiskuntaan, tutkijoihin ja tutkittaviin. (Heikkinen & Syrjälä 2007, 155, 158.) Tutkimuksessa on tartuttu yhteiskunnallisesti ajankohtaiseen aiheeseen, mikä tuottaa uutta tietoa ammattilaisten työyhteisötaidoista. Toteutettu kehittämistyö toimintatutkimusta soveltaen on osoittautunut toimivaksi tässä työyhteisössä, joten sillä on sovellusarvoa myös muidenkin työyhteisöissä. Tutkimus on saanut tutkijat ajattelemaan omia työyhteisötaitojaan ja kuinka tärkeitä työyhteisötaidot ovat yksilön ja koko työyhteisön kannalta: yksittäinen työntekijä voi vaikuttaa merkittävästi työyhteisön toimivuuteen ja hyvinvointiin. Kerättyjen palautteiden perusteella voidaan jo nyt todeta tutkimuksen herättäneen osaston henkilökunnan ajattelemaan työyhteisötaitojaan itsestään lähtöisin ja minkälainen vaikutus omalla toiminnalla on muihin.

Tutkijoiden tulee arvioida aiheutuuko tutkimuksesta tutkittaville haittaa ja mitä hyötyä tutkimuksesta heille on (Heikkinen & Syrjälä 2007, 158). Tutkijat pyrkivät kyselyn toteutuksessa henkilökunnan jäsenten samanarvoisuuteen ja anonyymisuuteen. Yksittäinen työntekijä on voinut kokea raskaana pysähtyä arvioimaan itseään ja omia työyhteisötaitojaan. Toisaalta se on voinut olla positiivinen ja kehittävä kokemuskin. Hyödyksi voidaan katsoa se, kun osaston henkilökunta pääsi yhdessä keskustelemaan ja kehittämään oman työyhteisönsä toimintaa. Näkyvä hyöty on tutkijoiden luoma yhteenveto heidän itsensä tuottamista ehdotuksista työhyvinvointia edistämään ja toimintaa kehittämään.

Jo tutkimusaiheen valinta on osa eettisyyttä. Työyhteisötaidot ja niiden kehittäminen valikoitui tutkimuksen aiheeksi, koska työhyvinvointi ja sen tukeminen on tutkijoiden sekä yhteistyökumppanin yhteinen mielenkiinnon kohde. Yhteiskunnallisesta näkökulmasta ajateltuna aihe on ajankohtainen, koska työyhteisötaidot ovat tärkeä osa työhyvinvoinnin ylläpitämisessä alati muuttuvissa työolosuhteissa. Tutkimuksen aihe sopi psykiatrisen päivystyksikön osaston työhyvinvointia edistävään toimintaan ja osaston henkilökunta sai itse päättää tutkimukseen osallistumisesta. Tutkijat kävivät

esittelemässä osaston henkilökunnalle tutkimuksen aiheen, toteutukseen käytettävät menetelmät ja aikataulut. Näiden esitettyjen asioiden pohjalta he tekivät päätöksen lähteä mukaan. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 129.) Osaston henkilökunta ei ollut kokonaisuudessaan paikalla päättämässä eli päätös mukaan lähtemisestä tehtiin niidenkin puolesta, jotka eivät olleet paikalla. Tutkimukseen osallistuminen tulee olla vapaaehtoista ja siinä täytyy kunnioittaa itsemääräämisoikeutta. Tutkijat lähettivät sähköpostia esittäytymiskäynnin jälkeen osaston koko henkilökunnalle, jossa kerrottiin samat yksityiskohdat tutkimuksesta kuin esittäytymiskäynnillä läsnäolleille (liite 2). Kaikkien mukaan olevien tulee tutkimuksesta tietää: mitä tehdään, tavoitteet ja heidän roolinsa. Sähköpostiviesti antoi osaston henkilökunnalle mahdollisuuden lähestyä tutkijoita, jos tutkimuksessa tai siihen osallistumisessa on jotakin epäselvää. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 218-219.) Tutkijat hankkivat asianmukaiset tutkimusluvut, kun henkilökunnan sitoutuminen tutkimukseen varmistui esittäytymiskäynnin jälkeen.

Viitekehyksen koostamista varten tutkijat perehtyivät työyhteisötaitoja ja psykiatrasta erikoissairaanhoidon käsittelevään kirjallisuuteen. Työyhteisötaidot käsitteenä on suhteellisen uusi termi, joten siitä löytyi hyvin tuoretta tietoa. Viitekehyksen koostamiseen tulee käyttää mahdollisimman uutta, tutkittua ja laadukasta tietoa. Tutkijat ovat käyttäneet tutkimuksessa aikaisempia tutkimuksia ja niiden tutkimustuloksia, joihin on viitattu asianmukaisesti. Lähteiden valinnassa tutkijat ovat olleet lähdekriittisiä ja lähdemerkinnät on pyritty merkitsemään huolellisesti ohjeiden mukaisesti. (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012, 6.)

Kirjallisuuden ja tutkimusten pohjalta tutkijat määrittelivät käsitteet työyhteisötaidot ja psykiatrisen erikoissairaanhoidon. Käsitteiden huolellisen määrittelyn pohjalta tutkijat loivat kyselylomakkeen, jolla kerättiin tutkimuksen määrällinen osuus. Käsitteen määrittelyssä tutkijat pyrkivät huolellisuuteen, jotta kyselyn avulla saataisiin luotua kattava pohja kehittämistehtävään sekä vastaus asetettuihin tutkimustehtäviin. Kyselylomakkeen laadinnassa tutkijat huomioivat, että väittämät kysyvät mitä pitääkin ja ovat muodoltaan lyhyitä ja yksinkertaisia. Väittämien muotoilussa huomioitiin, että niiden avulla saadaan vastaus tutkimustehtävään. Kyselyssä on huomioitu vastaajien yksityisyys ja anonymiteetti jättämällä kyselylomakkeesta ammattiryhmä pois, koska esimerkiksi sosiaalityöntekijöitä osastolla on vain yksi. Tutkijat huomioivat oikeudenmukaisuuden kyselyssä siten, kyselylomakkeen väittämät muotoiltiin työntekijän näkökulmasta. Näin tutkittavat olivat keskenään tasavaroisessa asemassa ja vältettiin mahdollinen osaston esimiesten korostuminen tuloksissa. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 221.)

Kyselylomake esitettiin 15 henkilöllä ja lomakkeesta pyydettiin palautetta. Esitetaajilta saatu palaute ja huomiot olivat samankaltaisia keskenään sekä heidän luomansa aineisto antoi vastauksen tutkimustehtävään. Heidän esille nostamansa epäkohdat korjattiin lomakkeelle. Kyselylomakkeen ja väittämien laadintaan tutkijat saivat ohjausta ja neuvoja ohjaavalta opettajalta sekä tilastomenetelmien opettajalta. Kyselylomakkeen saatekirjeessä tutkijat toivat esille, että kerätty aineisto ja tulokset käsitellään luottamuksellisesti ja aineisto hävitetään asianmukaisesti tutkimusprosessin päättyttyä. Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista, vaikka osaston henkilökunta olikin sitoutunut tutkimukseen mukaan lähtiessään. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 219.) Tutkijat toteuttivat kyselyn ennen osaston henkilökunnan kesälomia, jotta mahdollisimman moni pystyisi vastaamaan kyselyyn.

Määrällisen osuuden luotettavuutta tutkijat arvioivat reliabiliteetin eli toistettavuuden, validiteetin eli pätevyyden ja objektiivisuuden näkökulmista. Validius tarkoittaa, että tutkimusmenetelmä ja mittari mittaavat sitä, mitä on tarkoituskin mitata (Hirsijärvi ym. 2009, 231-232). Validiteettia voi lisäksi tarkastella sisäisenä ja ulkoisena validiteettina. Sisäinen validiteetti määrällisessä tutkimuksessa tarkoittaa sitä, että arvioidaan tutkimuksen tuloksiin vaikuttavia tekijöitä. Ulkoisen validiteetin avulla tarkastellaan tulosten yleistettävyyttä. (Anttila 2006, 513-514.) Objektiivisuus määritellään siten, että tulosten tulkinta tapahtuu aineiston pohjalta eikä tutkijan omien mielipiteiden mukaisesti (Kananen 2009, 98). Kyselyn tulos ei ole toistettavissa, koska se tuottaa tietoa yhden yhteisön kokemuksia. Mikäli kysely toistettaisiin uudelleen osaston henkilökunnalle, olisivat vastaukset todennäköiset erilaiset. Toteutettu kysely on mitä ilmeisimmin vaikuttanut heihin. (Kananen 2009, 89.) Tulos ei myöskään ole toistettavissa, mikäli kysely toistettaisiin toiselle kohteelle, koska jokainen yhteisö on ainutlaatuinen. Kyselyn väittämät kysyivät sitä mitä pitääkin eli niiden avulla tutkijat saivat vastauksen asettamiinsa tutkimustehtäviin luoden pohjan kehittämistehtävälle. Kyselylomakkeessa väittämiin vastattiin valitsemalla itselle sopiva vaihtoehto viisiportaisesta asteikosta (täysin samaa mieltä- täysin eri mieltä). Tämä heikentää tulosten pätevyyttä, koska vaarana on, että osaston henkilökunta vastasi, miten toivottaisiin vastattavan. Sisäiseen validiteettiin on useilla tekijöillä vaikutusta, joihin tulee kiinnittää huomiota. Sisäistä validiteettia voidaan arvioida esimerkiksi mittarin validiteetilla ja tutkimuksessa tapahtuneen kadon avulla. (Anttila 2006, 514.) Tutkijat pyrkivät mittarin validiteetin käsitteiden ja kyselylomakkeen väittämien tarkalla määrittelyllä, jotta tutkimustehtäviin saadaan vastaus. Kyselyn vastausprosentti oli ~85%, joten määrällisen osuuden aineisto oli kattava määrittämään osaston henkilökunnan työyhteisötaitoja. Ulkoinen validiteetti ei toteudu, koska määrällisen osuuden tulokset kertovat yhden työyhteisön työyhteisötaitojen sen hetkisen tilan. Tutkijat ovat pyrkineet tulkitsemaan määrällistä aineistoa objektiivisesti eli kyselystä otettiin

aidosti esille nousseet aiheet kehittämisiltapäivien keskustelunaiheiksi. Objektiiisuutta lisää se, että tutkijat yhdessä kävivät määrällisen aineiston läpi ja olivat samaa mieltä esille nousseista aiheista. Osaston henkilökunta toivoi kyselylomakkeen paperisena, koska sen pystyi täyttämään työn ohessa eikä ollut sidoksissa tietokoneeseen. Tutkijat syöttivät kyselylomakkeet Webropol -ohjelmaan itse yksi kerrallaan, toinen luki kyselylomaketta ja toinen kirjasi. Kirjaamisen jälkeen tutkijat vielä yhdessä tarkistivat, että kyselylomakkeen kaikki kohdat tuli kirjattua oikein. Käsinsyöttämisessä on kuitenkin vaara, että virheitä voi sattua huolellisuudesta huolimatta. Kyselyn ja kehittämisiltapäivien välissä tutkijat käsittelivät saamaansa aineistoa, valmistelivat henkilökuntaa syksyn kehittämisiltapäiviin sekä lähettivät sähköpostitse kyselystä saadut alustavat tulokset.

Henkilökuntaa pyydettiin etukäteen lukemaan kyselyn alustavat tulokset ja pohtimaan mahdollisia keskustelunaiheita, joita haluaisivat esille nostaa. Ehdotuksia ei ennakoon tullut. Tutkimuksen laadullinen aineisto koottiin kolmen kehittämisiltapäivän aikana kyselystä esiin nousseista aiheista henkilökunnan keskusteluiden pohjalta. Toimintatutkimuksen reflektiivisyys näkyy tässä kohtaa siten, että osaston henkilökunta reflektoi omia ajatuksiaan kyselystä nousseista aiheista. (Heikkinen & Syrjä 2007, 154.) Kehittämisiltapäiviin tutkijat sovelsivat Learning Cafe -menetelmää, mistä myös henkilökuntaa tiedotettiin useamman kerran. Iltapäivissä he itse kirjoittivat tuotokset ylös, mitkä asiat kokivat tärkeiksi ja merkittäviksi. Tutkijat pohtivat jäikö jotain oleellista uupumaan, mikä kuitenkin herätti keskustelua, mutta oli vaikea muotoilla. Vaikka pöytäemännän yhtenä tehtävä oli pitää huoli, että kaikki oleelliset asiat tulee kirjattua ylös, ei kirjuri aina ollut samaa mieltä, joten jotain oleellista saattoi jäädä uupumaan. Tutkijat havaitsivat myös, etteivät kaikki työntekijät kyenneet puhumaan vapautuneesti pöytäemännän rohkaisuista huolimatta, koska samassa pöydässä oli ylemmässä asemassa oleva.

Laadullisen osuuden luotettavuutta tutkijat arvioivat luotettavuuden, siirrettävyyden, riippuvuuden ja vahvistettavuuden näkökulmista. Luotettavuus tarkoittaa sitä, että tutkimuksen tulokset ovat luotettavia ja uskottavia tutkittavien kannalta. Tutkimuksen tulokset esitellään tutkittaville ja tulokset hyväksytetään heillä. Tutkijat esittelivät kehittämisiltapäivien tulokset osaston henkilökunnalle heidän kahdessa henkilökuntakokouksessa, joissa heillä oli mahdollisuus kommentoida tuloksia. Siirrettävyydellä tarkoitetaan sitä, että tutkimuksen tulokset ovat siirrettävissä myös muihin tapauksiin ja yhteyksiin. Siirrettävyys edellyttää tarkkaa kuvausta tutkimuksen lähtökohdista, jotta voidaan päätellä tulosten soveltuvuutta toisiin tilanteisiin. Kehittämisiltapäivien tulokset ovat sovellettavissa toisiin työyhteisöihin, joissa työyhteisön ja toiminnan toimivuutta halutaan kehittää. Riippuvuus varmistetaan tarkalla dokumentoinnilla, jotta ulkopuolisen lukijan on mahdollista seurata ja tarkistaa

tutkijoiden tekemät ratkaisut. Vahvistettavuus tarkoittaa kuvausta, kuinka tutkijat ovat päätyneet tutkimuksen tuloksiin. Tutkijat muokkasivat kehittämisiltapäivien laadullisen aineiston kommentoitavaan ja tarkistettavaan muotoon. Kehittämisiltapäivien tuotosten analysoinnissa tutkijat käyttivät sisällönanalyysiä soveltaen. Analyysivaiheen luokittelut ja tulkinnot tutkijat ovat esittäneet vaihe vaiheelta, jotta tutkijoiden tekemät ratkaisut ja päätelmät ovat seurattavissa. (Kananen 2009, 94-97.) Kehittämisiltapäivien aineiston analyysin avulla tutkijat saivat esille osaston henkilökunnan itsensä luomat kehittämis ehdotukset toimintaa kehittämään ja työhyvinvointia edistämään.

Kaiken kaikkiaan tulokset ovat niin luotettavia kuin osaston henkilökunta on sitoutunut ja tuottanut. Kyselyyn vastasi 32 henkilöstä 28 ja kehittämisiltapäiviin osallistui 25 henkilökunnan jäsentä. Kyselyn hyvä vastausprosentti ja henkilökunnan hyvä osanotto ja aktiivisuus kehittämisiltapäivissä lisäävät tutkimuksen luotettavuutta. Tutkijoiden aktiivinen yhteydenpito osaston henkilökuntaan läpi koko prosessin on ylläpitänyt tutkittavien sitoutumista ja ajan tasalla pysymistä vaikuttaen näin tutkimuksen eettisyyteen. Osaston henkilökunnalle on myös annettu mahdollisuus vaikuttaa tutkimukseen, esittää kysymyksiä ja antaa palautetta tutkimuksen kaikissa vaiheissa. Tutkijat ovat pyrkineet noudattamaan tutkimuksessa hyviä tieteellisiä käytäntöjä, jotta tutkimus ja tulokset olisivat mahdollisimman luotettavia. Tutkimuksen tulokset tutkijat ovat pyrkineet esittämään avoimesti ja totuuden mukaisesti. Tutkijat ovat saaneet tutkimustehtäviin vastaukset, mikä osoittaa tutkimuksen menetelmävalintojen onnistuneen. Tutkimuksessa on otettu huomioon tietosuojaa koskevat kysymykset. Tutkimuksesta ei käy esille tutkimukseen osallistujien nimiä eikä osasto tule esille tarkasti. Tutkijat ovat noudattaneet rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta kaikissa tutkimustyön vaiheissa. (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012, 6.)

6 TULOSTEN TARKASTELU JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Tutkimuksen työyhteisötaidot muodostuvat perustyön tekemisestä, vuorovaikutuksesta, tuen antamisesta sekä toiminnan kehittämisestä työyhteisössä. Työyhteisötaitoihin katsotaan yleisesti kuuluvaksi myös organisaatiotaidot. Koska tutkimus oli vain yhtä osastoa koskeva ja tutkimuksen tavoitteena on tämän kyseisen työyhteisön työhyvinvoinnin edistäminen ja toiminnan kehittäminen, on tutkimuksesta jätetty pois organisaatiota koskevat työyhteisötaidot.

Kyselyyn vastanneet kokivat työrauhan puutteelliseksi (taulukko 3). Väänäsen tutkimuksessa hoitohenkilökunnan työssäjaksamista heikensi aggressiiviset, levottomat potilaat ja työpaikan melu. Valppautta vaativien työtehtävien tekeminen oli uuvuttavaa epäsopivissa ja rauhattomissa työtiloissa. (2010,16.) Päivystysyksikön osaston henkilökunta kuvasi kanslian rauhattomuuden osittain myös johtuvan levottomista potilaista sekä kaikkien toimintojen keskittymisestä kansliaan. Henkilökunta pohti voisiko kansliaan saada työrauhaa siirtämällä toimintoja muihin tiloihin ja selkiyttämällä vuorokohtaisia työtehtäviä. (Kuvio 9.)

Evelin tutkimuksessa työhyvinvointia ylläpitävänä osana nähtiin työn arvostus, joka oli molempien puolista alaisten ja esimiehen välillä. Välien toivottiin olevan kunnioittavat ja rehelliset. (2012, 25.) Kyselyyn vastanneista yli kolme viidesosaa koki, että työtä ei aina arvostettu riittävästi työyhteisössä (taulukko 2). Lapinvirran tutkimuksessa haastateltavat olivat kokeneet tiettyjen asenteiden nostavan työn arvostusta sekä niiden koettiin vaikuttavan positiivisesti työn arvostamiseen ja arvostetuksi tulemisen kokemukseen. Tällaisia asenteita olivat muun muassa vanhemmilta kollegoilta saatu tuki, osaavan ja vanhemman kollegan kunnioitus, motivoitunut, auttamishaluinen työntekijä, omien työtehtävien loppuun saattaminen sekä työkavereiden kanssa yhdessä tekeminen. (2009, 46.) Hakala-Ewingin (2010, 31) tutkimuksen vastaajista lähes kaikki arvioivat kohtelevansa työkavereitaan kunnioittavasti, mutta vain kolmannes huomioi oman käytöksen vaikuttavan toisiin. Henkilökunta kuvasi kehittämisiltapäivissä työn arvostuksen kokemusta lisäävän suullisen palautteen, sekä jokaisen osaamisen hyödyntämisen työtehtävissä (Kuvio 10).

Heinilän tutkimuksessa hoitajat kokivat yksimielisesti yhteisöllisyyden ja yhteistyön merkityksen tärkeäksi. Hoitajista lähes kaikki kokivat me-hengen luomisen tärkeäksi työyhteisössä. Myös lähes kaikki hoitajat pitivät täysin tai osittain tärkeänä yhteisistä pelisäännöistä kiinnipitämistä. (2013,31.)

Työyhteisön yhteen hiileen puhaltamisessa valtaosa vastaajista koki olevan jonkin verran parannettavaa (taulukko 3). Evelin tutkimuksessa työpaikan toimintatapojen koettiin vaikuttavan sääntöjen noudattamiseen, ongelmien ratkaisemiseen ja yhteistyön sujuvuuteen. Joustavuus koettiin tärkeäksi. Nopeasti muuttuvalla hoitoalalla pitäisi kyetä muuttamaan omia toimintatapojaan. (2012, 27-28.) Ojalan (2013, 56) tutkimuksessa vastaajat kokivat, että heidän työyhteisöllään olisi parannettavaa avoimessa keskustelussa ja yhteisten pelisääntöjen noudattamisessa. Sovituista asioista kiinnipitämisen, kuten hoitolinjauksista, henkilökunta näki merkittävänä asiana yhteishengen ylläpitämisessä. Yhteishenkeä lisäsi ja ylläpiti henkilökunnan sisällä avoin keskustelu ongelmista ja epäselvistä asioista. (Kuvio 11.)

Tutkimuksen yli kolme viidesosaa vastaajista koki tiedon saannin tärkeistä asioista jonkin verran riittämättömiksi. Vastaajista yksi neljäsosa koki saavansa tietoa riittävästi. (Taulukko 4.) Evelin tutkimuksessa tiedottamisen säännöllisyys koettiin tärkeäksi niin palaveri-/kokouskäytäntöinä kuin henkilökohtaisesti. Esimiehen toivottiin tiedottavan, pitävän ajan tasalla ajankohtaisista asioista hyvissä ajoin. (2012, 25.) Hakala-Ewingin (2010, 28) tutkimuksen vastaajista lähes kaikki arvioivat pitävänsä työtoverinsa ajan tasalla työssä tapahtuvista muutoksista. Tiedonsaannissa olennaiseksi tekijäksi nousi jokaisen työntekijän oma aktiivisuus tiedon etsimisessä ja jakamisessa. Henkilökunta toi esille tässäkin kohtaa henkilökuntakokouksen merkityksen yhteisten asioiden käsittelyn ja jakamisen foorumina. (Kuvio 12.)

Kyselyyn vastanneista yli puolet kokivat, että heitä arvostetaan vain osittain. Kolmasosa vastaajista kuitenkin koki tulevansa arvostetuiksi. (Taulukko 5.) Henkilökunta näki jokaisen työntekijän olevan arvostuksen arvoinen. Arvostuksen kokemusta lisäsi ihan peruskäytöstapojen noudattaminen arjessa. Lisäksi arvostusta kaivattiin ylimmältä johdolta. Ylimmältä johdolta toivottiin yhteisiä keskusteluita henkilökunnan kanssa, vierailuja osastolla sekä psykiatrisen hoitotyön ymmärryksen lisääntymistä. Nyt henkilökunnalla oli kokemus, ettei ylin johto tiennyt, mitä he tekevät. (Kuvio 13.) Evelin tutkimuksessa korostuivat työyhteisön sosiaaliset taidot. Hyvä ilmapiiri luodaan auttamalla, huomioiden, olemalla reilu työkaveria kohtaan ja antamalla kiitosta. Asiat pitää pystyä sanomaan suoraan ilman, että kukaan loukkaantuu. Työkaveria pitää tervehtiä ja käytöstavat pitää olla kunnossa. Vastauksista oli ilmennyt, että kaikkien työkavereiden kanssa pitää pystyä tekemään töitä ja tulla toimeen. Useat vastaajat olivat kokeneet ongelmaksi niin sanotut kuppikunnat ja selän takana puhumisen. (2012, 27-28.) Myös Ojalan (2013, 54) tutkimuksen vastaajien keskuudessa esille nousivat erityisesti sosiaalisten taitojen merkitys työssä sekä työkavereiden kanssa toimeen tuleminen. Vastaajista noin kaksi viidesosaa koki tulevansa kuulluksi täysin ja hieman alle puolet vastaajista

kokivat tulevansa kuulluksi osittain. Jokseenkin eri mieltä kuulluksi tulemisesta oli viidesosa vastaajista. (Taulukko 5.) Kuulluksi tulemisen kokemusta vahvasti yhteinen, keskusteleva kulttuuri, myös vaikeista asioista. Yksilöllä itsellään nähtiin olevan vastuu kuulluksi tulemisen kokemisessa. Henkilökunta koki, ettei voi tulla kuulluksi, jos ei rohkene avaamaan suutaan. (Kuvio 14.)

Hieman neljä viidesosaa vastaajista koki, ettei päivystyksyksikössä hyödynnetty riittävästi jokaisen vahvuuksia ja osaamista potilaan kokonaisvaltaisessa hoidossa (taulukko 7). Lehikoisen (2012,16) tutkimuksessa hoitohenkilökunnalta löytyi tietoja ja osaamista useilta eri osa-alueilta ja he kokivat, että osaaminen hyödynnettiin niin, että koko työyhteisö hyötyi siitä. Myös Kolehmainen (2014, 29) tutkimuksessa hoitajat kokivat, että omaa osaamista ja koulutusta sai käyttää työssä sekä toisen osaamiseen luotettiin. Erityisosaamisen esille tuomisessa ja hyödyntämisessä nähtiin selkeästi olevan kehittämistä. Vuorotyö haastoi erityisosaajien hyödyntämisen omahoitajatyöskentelyssä. Osaamisen hyödyntämiseen tuotettiin ratkaisuehdotuksiksi muun muassa erityisosaajien konsultoimista tai omahoitaja työparin sijasti olisi kolme omahoitajaa, joista yksi olisi asiantuntijahoitaja. Henkilökunta korosti erityisosaajan omaa aktiivisuutta osaamisen esille tuomisessa. (Kuvio 15.)

Positiivisen sekä rakentavan palautteen antaminen, palautteen vastaanottaminen ja palautteen osoittaminen suoraan asianosaiselle ovat edellytys saumattomalle yhteistyölle, toiminnan sujuvuudelle ja kehittymiselle sekä laadukkaiden palveluiden tarjoamiselle. Tästä johtuen kehittämisiltapäiviin aiheeksi nostettiin yleensäkin palaute, kaikkine eri vaihtoehtoineen. Rakentavaa palautetta antoi yksi kolmasosa vastaajista. Yli puolet vastaajista antoivat rakentavaa palautetta toisinaan tai ei aina. Kaikissa palautteeseen liittyvissä väittämissä vastaajista 30-50% oli osittain samaa mieltä. (Taulukko 6.) Palautteen, niin positiivisen kuin rakentavan, saaminen nähtiin tärkeänä osana työhyvinvointi sekä olennaisena osana omassa työssä kehittymistä. Säännöllistä palautetta toivottiin omaisilta ja esimieheltä. Oli myös tärkeää kuinka palaute annettiin. Palautteen tulisi olla asiallista ja rakentavaa. Erityisesti esimieheltä saatu henkilökohtainen palaute koettiin tärkeäksi saada kahden kesken. (Eveli 2012, 23.) Lehikoisen (2012,18) tutkimuksessa työssä jaksamista tukevana asiana nähtiin esimieheltä saatu palaute. Lisäksi esimiehen läsnäoloa toivottiin enemmän, mikä mahdollistaisi palautteen antamisen ja vastaanottamisen. Heinilän (2013, 31) tutkimuksessa hoitajista yli puolet olivat täysin tai jokseenkin eri mieltä siitä, että palaute tarkoittaa yleensä jotain mukavaa. Henkilökunta koki palautteen antamisen suullisesti työn arvostuksen kokemusta lisäävänä (Kuvio 10). Kehittämisiltapäivissä henkilökunta keskusteli palautteen saamisen olevan hämmentävää ja jokseenkin vallitsevan kulttuurin olevan non-verbaalia palautetta tukeva. Kuitenkin he näkivät

suullisen palautteen saamisen tärkeänä. Kehittämisehdotuksiksi henkilökunta nosti palautteen antamisen ja vastaanottamisen harjoittamisen. (Kuvio 16.)

Vastaajista noin kaksi viidesosaa kokivat tulevansa autetuiksi, lähes yhtä moni koki tulevansa osittain autetuksi ja alle viidesosa vastaajaa oli jokseenkin eri mieltä siitä, että heitä autettiin (Taulukko 8). Heinilän (2013, 31) tutkimuksessa lähes kaikki hoitajat auttoivat toisiaan täysin tai osittain, vaikkei sitä erikseen vaadittu. Autetuksi tulee, kun rohkeasti pyytää apua. Henkilökunta kuitenkin keskusteli siitä, että kaikki eivät rohkene tai kehtaa pyytää. Tästä johtuen kehittämisehdotukseksi nousi myös avun tarjoamisen opettelu, kun näkee työkaverin kiireen. (Kuvio 17.)

Vajaa kolmasosa vastaajista koki tukevansa esimiestään hänen tekemissään päätöksissä, alle puolet vastaajista tukivat osittain ja alle viidesosa oli jokseenkin eri mieltä. Kaksi vastaajista ei osannut sanoa, tukivatko he esimiestään hänen tekemissään päätöksissä. (Taulukko 9.) Kolme neljästä vastaajista kunnioitti esimiehen tekemiä päätöksiä paljon tai erittäin paljon (Hakala-Ewing 2010, 34). Vastaajista lähes kolmasosa auttoi esimiestään tämän työtehtävissä, viidesosa auttoi osittain ja kolmasosa ei auttanut aina esimiestä. Yksi vastaaja ei auttanut esimiestään ollenkaan ja kolme vastaajista ei osannut sanoa auttoivatko he. (Taulukko 9.) Hakala-Ewingin (2010, 34) tutkimuksen vastaajista lähes puolet arvioivat auttavansa esimiestään tämän tehtävien suorittamisessa jonkin verran, vähän tai ei lainkaan. Noin puolet vastaajista kokivat toimintansa vaikuttavan johtamiseen täysin tai osittain. Kolmasosa vastaajista koki, ettei heidän toimintansa vaikuttanut johtamiseen aina tai ollenkaan. Vastaajista alle viidesosaa ei osannut sanoa, vaikuttaako heidän toiminta johtamiseen. (Taulukko 9.)

Kaikissa johtamista tukevissa aiheissa nousi esille esimiehen näkökulma siitä, että valmiiksi yhdessä pohditut ideat ja ratkaisut epäkohtiin olivat esimiehen työtä helpottavia. Esimies toivoi, että henkilökunta ymmärtäisi olemassa olevat puitteet ja resurssit, missä toimitaan. Henkilökunta taas toivoi esimieheltä selkeää ilmaisua päätösten takana olevista tosiasioista ja perusteluista, mikä helpotti päätöksissä tukemista ymmärryksen lisääntytyä. Valtaosa olivat valmiita auttamaan esimiestä tämän tehtävissä, mutta aina ei ollut varmuutta osasiko auttaa. Henkilökunta toivoikin, että esimies pyytäisi tai kertoisi tarvitessaan apua. Esimies kuvasi henkilökunnan toiminnan vaikuttavan johtamiseen niin, että mitä paremmin asiat sujuivat ja toiminta suunniteltiin henkilökunnan kesken annetuissa puitteissa, sitä vähemmän esimiehen tarvitsi toimintaan puuttua. (Kuviot 18-20.)

Osaston toimintaa kehitti vajaa viidesosa, yli puolet kehittivät osaston toimintaa osittain. Neljäsosa vastaajista eivät aina kehittäneet osaston toimintaa tai eivät osanneet sanoa kehittivätkö he sitä. (Taulukko 11.) Päätöksentekoon osallistui osittain neljä viidesosaa vastaajista (taulukko 12). Heinilän (2013, 32) tutkimuksessa hoitajista (79%) valtaosa otti selvää työpaikan asioista ja pyrki vaikuttamaan niihin aktiivisesti. Toiminnan kehittämiseen henkilökunta koki henkilökuntakokouksen oikeaksi paikaksi. Jälleen esille nousi omien mielipiteiden rohkea ja aktiivinen esittäminen. Henkilökunta koki että ammattiryhmien välistä vuorovaikutusta potilaiden hoidossa voisi entisestään tehostaa. Työryhmäarvion henkilökunta koki tätä moniammatillisuutta jo parantaneenkin huomattavasti. (Kuviot 21,22.) Yli puolet Heinilän (2013,32) tutkimuksen vastaajista suhtautui osittain positiivisesti muutokseen. Muutokseen suhtautui positiivisesti osittain neljä viidesosaa kyselyn vastaajista (taulukko 12). Kolehmainen (2014, 34) tutkimuksessa hoitajat kokivat, että omalla asennoitumisella muutostilanteissa on iso merkitys. Hoitajat nostivat esille hyvän muutosjohtajuuden, koska muutokset koetaan eri tavoilla. Hoitajien mielestä työhyvinvointia edistäisi se, että muutoksissa pystyisi vaikuttamaan työnkuvaansa, muutoksen suunnitteluun voisi osallistua ja muutokseen sopeutumiseen annettaisiin aikaa. Henkilökunta koki, että muutoksiin voitaisiin suhtautua hieman avoimemmin. Suhtautumista voisi miettiä sen jälkeen, kun uutta toimintamallia tai -tapaa olisi testattu käytännössä, kuinka se toimii. Muutosten hyväksymistä henkilökunta näki helpottavan asianmukaisen tiedottamisen ja perusteluiden esittämisen. Henkilökunta koki muutokseen suhtautumiseen vaikuttavan myös sen, että heitä kuunnellaan. Suunniteltu ja hallittu muutos oli helpompi hyväksyä. Osastolla oli henkilökunnan kertoman mukaan viime aikoina ollut paljon muutoksia, joten he toivoivat hieman taukoa muutosten väliin. Uusien asioiden sisäistämisen koettiin vievän aikaa. (Kuvio 23.)

7 TOIMINTATUTKIMUS PROSESSIN ARVIOINTI

Tutkijat arvioivat tutkimuksen toteutusta ja vaiheita toimintatutkimuksen toimivuusperiaatteen näkökulmasta. Toimivuusperiaatteen arvioinnin avulla voi saada arvokasta tietoa kehittämisen kohteena olevasta asiasta. Loppuraportti on pyritty kirjoittamaan rehellisesti, mikä tekee toimivuuden arvioinnista merkityksellistä. Tutkijat pyrkivät rehellisyyteen ja avoimuuteen kehittämistehtävän vahvuuksia ja heikkouksia arvioidessa. (Heikkinen & Syrjälä 2007, 155-158.) Tutkimus toteutettiin soveltuvien osien toimintatutkimuksena psykiatrisen päivystyksikön osaston koko henkilökunnalle. Tiedonkeruumenetelminä käytettiin sturkturoitua kyselylomaketta ja Learning Cafe -menetelmän osa-alueita. Toimintatutkimus soveltui parhaiten tutkimusmenetelmäksi, koska se on työelämälähtöinen, käytännönläheinen ja osallistava.

Tutkimuksen ensimmäisen vaiheen tarkoitus oli selvittää osaston henkilökunnan työyhteisötaitojen hetkinen tila, luoda perusta kehittämistehtävälle. Kysely soveltui parhaimmaksi tiedonkeruumenetelmäksi tutkimukseen, koska kyselyn avulla pystytään esittämään useita kysymyksiä ja saamaan kattava aineisto lyhyessä ajassa. Työyhteisötaidot ovat laaja käsite, joten kysely mahdollisti tämän monipuolisen ja laajan aineiston saamisen. Tutkimuksen toisen vaiheen tarkoitus oli kehittää kyselyssä esille nousseita asioita kehittämisiltapäivissä Learning Cafe -menetelmää soveltaen. Learning Cafe -menetelmän hyödyntäminen soveltuvien osien valikoitui käytettäväksi, koska se on erinomainen tiedon siirtoon ja luomiseen tarkoitettu yhteistoimintamenetelmä ja jo entuudestaan tuttu tutkijoille. Kehittämis ehdotuksista tutkijat koostivat yhteenvedon soveltaen sisällönanalyysia.

Osaston henkilökunta on ollut tutkimuksessa mukana suunnittelusta alkaen. Tutkijat ovat pitäneet aktiivisesti yhteyttä osaston henkilökuntaan tapaamisien ja sähköpostiviestein. Yhteydenpidolla on tiedotettu osaston henkilökuntaa prosessin etenemisestä, aikatauluista sekä kerätty palautetta ja annettu kiitosta heidän osallistumisestaan. Henkilökunnan sitoutumisesta tutkimukseen kertoo kyselyn hyvä vastausprosentti ja henkilökunnan aktiivisuus kehittämisiltapäivissä.

Osaston henkilökunnalle annettiin mahdollisuus tuoda tärkeiksi kokemiaan ja keskustelua herättäviä aiheita kehittämisiltapäiviin, niin sähköpostitse ennen iltapäiviä, kuin kehittämisiltapäivissä. Tutkijat ovat pyytäneet kirjallista ja suullista palautetta ja toiveita läpi koko prosessin. Tutkijat eivät ole saaneet lainkaan kirjallista palautetta tutkimuksen aikana. Toimintaprosessin arvioinnin kannalta olisi ollut myös hyvä, kun palautetta olisi kirjallisena, niinpä tutkijat keräsivät kirjallista palautetta

kehittämisläpöivien yhteenvedon esittämisen jälkeen paikalla olijoilta. Tutkijat olisivat voineet tuoda painokkaammin esille tutkimuksen kaikissa vaiheissa saadun palautteen merkityksen. Suullista palautetta tutkijat ovat kuitenkin saaneet jokaisessa kehittämisläpäivässä. Palaute on ollut pääasiallisesti positiivista sekä sisältänyt muutosehdotuksia kehittämisläpäiviin. Kirjallisen palautteen antaminen vie enemmän aikaa kuin suullisen palautteen antaminen, mikä voi olla syynä, ettei sähköpostitse palautetta ole tullut. On ymmärrettävää, että henkilökunnalle ei todennäköisesti ole kovinkaan paljon aikaa ylimääräiseen toimintaan hektisen perustyön ohessa.

Kyselyn sekä kehittämisläpäivien sisältöjen laajuus on voinut heikentää vastaajien keskittymistä ja näin vaikuttaa tulosten luotettavuuteen. Kysely sisälsi useita väittämiä. Aineistossa viimeisimpien väittämien kohdalla oli eniten vaihtelua. Vaihtelua on voinut aiheuttaa väittämien aihe, johtaminen, vaikea vastattavuus tai vastaajien väsyminen pitkään kyselyyn. Esitestaajat kuitenkin käyttivät kyselyyn vastaamiseen 6-10 minuuttiin ja kokivat että väittämiin oli nopea vastata, vaikka niitä olikin paljon. Kyselylomakkeen ja kyselyn onnistumista voidaan arvioida sillä, että kyselyn vastausprosentti oli suuri ja kysely täytti tehtävänsä eli sen avulla saatiin luotua perusta kehittämistehtävälle. Mikäli tutkijat olisivat supistaneet sisältöjä, ei henkilökunnan työyhteisötaitojen kokonaisvaltainen tarkastelu olisi ollut mahdollista. Itse asiassa, tutkijat jättivät, tutkimuksensa työyhteisötaidoista pois organisaatiotaidot, koska kyseessä oli yksi osasto ja heidän toimintansa kehittäminen. Työyhteisötaitot -käsite koostuu useista tärkeistä osa-alueista, joten olisi ollut vaikeaa tai jopa mahdotonta päättää, mikä osa-alue olisi toista vähäpätöisempi jätettäväksi pois.

Suullisena palautteena kehittämisläpäivässä tuli kiitosta tutkijoiden suuresta työstä ja vaivannäöstä heitä kohtaan. Apukysymykset osa oli kokenut erittäin tarpeellisiksi. Palautetta saatiin myös siitä, että johtamiseen liittyvät väittämät ei tulisi olla viimeisenä käsittelyssä. Ryhmäkokot koettiin hyväksi. Useampi henkilökunnan jäsen totesi, että on todella hyvä että aiheisiin on aikataulut ja "puheenjohtaja" eli pöytäemäntä pitämässä keskustelun aiheissa ja aikataulussa. Läpäpäivän toteutus oli yllättänyt jotkut osallistujat positiivisesti, ennakkoodotukset olivat olleet erilaiset. Myös osallistujat olivat kokeneet Learning Cafe -menetelmän mielekkääksi tavaksi käsitellä aiheita. Käsiteltävien aiheiden määrä oli koettu sopivaksi. Kokonaisuudessaan ryhmien suullinen palaute prosessista ja erityisesti kehittämisläpäivistä oli positiivinen. Kyselylomakkeesta tuli suullista palautetta siitä, että kun johtamiseen liittyvät väittämät olivat lopussa, oli niihin vaikea keskittyä. Johtamiseen liittyvät väittämät olivat myös jotenkin hämmentäviä tavallisesta työntekijästä, jolla ei ollut kokemusta esimiestyöstä. Vaikkakaan tutkijat eivät näe tarpeelliseksi esimiestason työkokemusta johtamiseen liittyviin väittämiin, koska ne oli aseteltu työntekijän omasta näkökulmasta käsin. Tutkijat

toivovat, että se on herättänyt ajatuksia työntekijöissä, vaikka väittämät sillä hetkellä ovatkin aiheuttaneet hämmennystä. Yksi työntekijä ei ollut tavoittanut alustavia tutkimustuloksia sähköpostistaan, vaikka viesti lähetettiin koko henkilökunnalle. Tutkijat jäivät pohtimaan, että moni muukin oli saattanut sivuuttaa alustavat tulokset sähköpostista. Sillä ei kuitenkaan ollut suurta merkitystä kehittämisiltapäivien kulkuun, oliko osallistuja tutustunut alustaviin tuloksiin vai ei, koska tutkijat toivat esille tarvittaessa väittämien vastausmäärät eli perustelut miksi väittäminen oli nostettu keskustelun aiheeksi. Saadun palautteen ja omien havaintojensa pohjalta tutkijat vaihtoivat muun muassa toisen ja kolmannen kehittämisiltapäivän etenemisjärjestystä aiheissa. Järjestyksen muuttamisella ajateltiin saavan johtamisen tukemista koskeviin väittämiin enemmän pohdintaa. Tehdyt muutokset lisäsivät kehittämisiltapäivien toimivuutta sekä keskustelua kyseisestä aiheesta. Kaikissa iltapäivässä tutkijat esittivät keskustelunaiheet ja antoivat osallistujille mahdollisuuden tuoda jonkin muunkin itseä mietittyvän aiheen pohdittavaksi. Tutkijat huomioivat yhdessä iltapäivässä osallistujien halun keskustella siitä, kuinka vastaajista osa ei tervehdi kaikkia.

Ensimmäisen kehittämisiltapäivän jälkeen tutkijat havaitsivat, että tauon jälkeen ryhmät eivät jaksaneet enää keskittyä samalla intensiivisyydellä kuin tilaisuuden alussa. Osa syyksi tutkijat arvelivat, että väittämiin olivat jo tärkeimmät asiat tulleet toisen ryhmän toimesta eikä lisättäviä asioita enää ollut. Kehittämisiltapäivien intensiivinen luonne jo itsessään saattoi olla uuvuttava: laaja, tärkeä aihe sekä toiminnan rakentava kehittäminen keskustellen ja pohtien. Kaikissa kehittämisiltapäivissä syntyi keskustelua ja pohdintaa esille nostettuihin aiheisiin. Osallistujat olivat aktiivisia. Etukäteen mietittyjen apukysymysten avulla, tutkijat saivat keskustelun käyntiin tilanteissa, joissa se ei spontaanisti käynnistynyt. Aikaa oli varattu riittävästi tilaisuuksiin. Tutkijat saivat vetää kehittämisiltapäivät kiirehtimättä. Käsiteltäviä aiheita aikatauluun nähden oli siis sopivasti.

Kehittämisiltapäivien tuotokset esitettyään osastolla, tutkijat keräsivät samalla kirjallista palautetta henkilökunnalta koko toimintaprosessista. Palautetta pyydettiin kyselystä, yhteydenpidosta, tiedon saamisesta koskien tutkimuksen menetelmiä ja etenemistä sekä kokemuksia ja ajatuksia kehittämisiltapäivistä. Henkilökunta oli kokenut kyselyn kattavaksi, sopivan mittaiseksi ja helpoksi vastata. Kysely oli pistänyt miettimään asioita, joita ei yleensä mietitä. Henkilökunta oli kokenut tutkijoiden yhteydenpidon hyvänä ja selkeänä. Yhteydenpito oli riittävää, aktiivista. Sähköpostin käyttäminen yhtenä yhteydenpidon välineenä oli koettu kätevänä. Tiedottaminen käytettävistä menetelmistä ja prosessin etenemisestä koettiin riittävänä. Tiedottaminen oli toimivaa ja prosessin etenemisestä informointi koettiin ajantasaisena. Kehittämisiltapäivät olivat ennakkoluuloja rikkova. Ennakkoluulot

olivat olleet erilaiset iltapäivien suhteen. Iltapäivien keskustelut koettiin mielenkiintoisina ja toteuttamistapa mahdollisti osallistujien kuulluksi tulemisen. Toimintapa koettiin myös positiivisena, sen avulla päästiin asian ytimeen. Viimeisessä kohdassa henkilökunta sai antaa vapaata palautetta. Tutkijoiden toiminta oli koettu ammattimaiseksi. Koko prosessi oli pysäyttänyt miettimään asioita. Kehittämisiltapäivien rytmitys, sisältö ja pöytäemäntien antama ohjaus koettiin hyvinä. Kootut kehittämisehdotukset nähtiin asianmukaisina ja todentuntuksina.

Toimintatutkimus prosessin arviointivaiheeseen sisältyy tutkijoiden oma kirjallinen ja suullinen pohdinta prosessin etenemisestä ja toteuttamisesta. (Paunonen & Vehviläinen-Julkunen 1997, 117). Tutkijat ovat käyneet keskustelua prosessin vaiheista, etenemistä ja toteutuksesta läpi koko tutkimuksen. Kirjallinen osuus ilmenee kokonaisuudessaan loppuraportissa. Tässä luvussa tutkijat arvioivat prosessin onnistumista tutkijoiden yhteistyön kautta. Tutkijat ovat työstäneet raporttia ja prosessin muita kirjallisia tuotoksia, kuten yhteenveto, Google Drive -tekstinkäsittelyohjelman avulla. Ohjelmisto mahdollistaa aktiivisen keskustelun Chat-toiminnolla ja lisäksi jokaisella muokkausoi-keuden omaavalla, molemmilla tutkijoilla, on ollut oikeus kommentoida tekstin reunaan huomioita ja tarkennuksia, mihin on kaivannut toisen mielipidettä tai apua. Tutkijat ovat tavanneet muutaman kerran kasvotusten: tutkimuksen viitekehystä kootessa, tutkimussuunnitelmaa laatien sekä kyselyn ja kehittämisiltapäivien aineistoja käsitellessä. Kasvotusten tapaamisissa on ollut haastavaa löytää yhteinen aika kahden lapsiperheen arjen sekä tutkijoiden puolisojen työvuorojen lomasta.

Tutkijoiden välinen yhteistyö on erityisesti tiivistynyt tutkimuksen loppua kohden, joka lisää osaltaan tutkimuksen luotettavuutta. Tutkijat kävivät rakentavan keskustelun tutkimussuunnitelmaa luodessa töiden tasaisesta jakautumisesta ja toteutuksesta. Toiselle tutkijalle on ollut haastavaa luova ja tieteellinen kirjoittaminen sekä näistä johtuen tutkimusprosessin etenemisessä mukana pysyminen. Syynä haasteellisuuteen on kymmenen vuoden tauko opiskeluissa. Tästä johtuen toinen tutkija on tukenut ja opastanut toista tutkijaa kirjoittamisessa sekä prosessin mukana pysymisessä tutkimuksen kaikissa vaiheissa. Tutkimuksen onnistumiseen vaikuttanee tutkijoiden yhteistyön pohjana oleva perusluottamus ja yhteinen päämäärä. Yhteistyössä ilmenneistä haasteista huolimatta, tutkijat ovat pystyneet keskustelemaan tilanteista avoimesti niin, että tutkimustyön tekeminen ei ole missään vaiheessa häiriintynyt.

Tutkimuksen luotettavuutta lisää ohjaavien opettajien ohjaukset ja tuki tutkimuksen kaikissa vaiheissa. Tutkijat työstivät viitekehystään työpajatoiminnassa ohjaavan opettaja ohjauksessa. Ohjaava opettaja on antanut myös ohjausta tekstiviestein ja sähköpostitse tutkimussuunnitelman ja

kyselylomakkeen laatimiseen. Kyselylomakkeen ja väittämien laatimiseen tutkijat saivat opastusta myös työpajatoiminnassa ohjaavalta opettajalta ja tilastomenetelmien opettajalta. Samalla kertaa tutkijat saivat apua lupa-asioihin. Tilastomenetelmien opettajaa tutkijat tapasivat uudestaan aineiston käsittelyn ja webropol -ohjelman käytön tiimoilta. Yhdessä ohjaavan opettajan kanssa tutkijat pohtivat ja suunnittelivat kehittämisiltapäivien toteutusta. Tutkimuksen yhteyshenkilön ja ohjaavan opettajan kanssa tutkijat tapasivat ennen ensimmäistä kehittämisiltapäivää käytännönjärjestelyiden ja yhteistyön tiimoilta. Tutkijat ovat saaneet opettajalta aktiivista ohjausta ja kommentteja loppuraportin kirjoittamiseen Google Drive -ohjelmassa. Opettajilta saatu ohjaus ja neuvot tutkimuksen eri vaiheissa eri näkökulmista ovat lisänneet tutkimuksen luotettavuutta ja onnistumista.

Toimintatutkimusprosessi käynnistyi alkuvuodesta 2014 aiheen ja yhteistyökumppanin valikoituessa sekä tutkijoiden yhteen lyöttäytyessä. Se päättyi loppuvuodesta 2014 loppuraporttiin ja yhteenvedon esittämiseen. Tutkijat ovat toteuttaneet prosessin tiukassa hyvin suunnitellussa aikataulussa. Ensimmäiseksi tarkoitettu kehittämisiltapäivä aikaistui kahdella viikolla tutkijoista johtumattomista syistä. Tämän vuoksi osaston henkilökunta sai alustavat kyselyn tulokset sekä informaation syksyn kehittämisiltapäivistä sähköpostin kautta. Alkuperäinen suunnitelma oli käydä esittämässä tulokset paikan päällä sekä ottaa henkilökunta mukaan kehittämisiltapäivien aiheiden valintaan, mikä olisi palvellut henkilökuntaa enemmän. Erityisen paljon prosessi eteni keväällä 2014, jolloin tutkijat saivat tutkimussuunnitelman valmiiksi kyselylomakkeineen, esitesti lomakkeen, saivat tutkimusluvut ja toteuttivat kyselyn. Tiiviiseen aikatauluun oli osa syynä se, että kysely tuli toteuttaa ennen henkilökunnan jäämistä kesälomalle. Koska tutkijoiden tavoitteena on valmistua joulukuussa, ei kyselyä voitu jättää myöskään syksylle. Kysely ei luonnollisestikaan voitu toteuttaa keuhäsäsesonkina lomien vuoksi. Kyselyn vastaamisajassa tutkijat huomioivat henkilökunnan vuorotyön. Aineistojen käsittelyyn ja loppuraportin kirjoittamiseen tutkijoilla oli tiivis, mutta riittävä aikataulu.

Tutkimus vaikuttaa aina tutkimuskohteeseen. Tutkimuksessa jo kyselylomakkeeseen vastaaminen on voinut saada muutoksia aikaan, koska jokainen osaston henkilökunnan jäsen arvioi omia työyhteisötaitojaan väittämien kautta. (Kananen 2009, 103.) Kyselyn väittämien näkökulma on jo vastaamisvaiheessa oletettavasti herättänyt vastaajat pohtimaan omia toimintatapoja ja niiden vaikutuksia työyhteisöön. Kehittämisiltapäivissä esimies sai mahdollisuuden tuoda esille johdon näkökulmaa ja vastaavasti työntekijät omaansa. He kävivät keskustelua rakentavasti pöytäemäntien ohjauksessa. Konkreettisten toimintojen kehittämisen ja ratkaisujen löytämisen lisäksi henkilökunnan ajatuksissa ja kenties jopa vuorovaikutuksessa työyhteisössä on tapahtunut muutoksia. Kehit-

tämisiltapäivissä osallistujista osa toi esille esimerkiksi, että: “Niin, voisihan sitä oikeasti sanoa äänen työkaverille, että hoidit hyvin tuon tehtävän”. Kehittämis ehdotusten käytäntöön vieminen jää lopulta osaston henkilökunnan vastuulle. Toteutettu kysely ja kehittämisiltapäivät ovat todennäköisesti lisänneet osaston henkilökunnan tietoisuutta työyhteisötaidoista ja niiden merkityksestä hyvinvoinnille sekä yksilön että koko työyhteisön näkökulmasta.

Koko tutkimus prosesseineen ja loppuraportteineen on ollut tutkijoita kasvattava ja kehittävä. Kehittämistyön mukana tutkijoiden taidot asioiden priorisoinnissa ja organisoinnissa ovat kehittyneet tutkijoiden tasapainotellessa kiireellisen perhearjen ja tutkimustyön välillä. Itse tutkimuksen aihe on ollut avartava. Tutkijat ovat saaneet pohtia läpi prosessin myös omia työyhteisötaitojaan työntekijöinä, opiskelijoina ja tulevina esimiehinä. Tutkijat ovat huomanneet työtä tehdessään kuinka haastavaa on miettiä asioita itsestään katsottuna ja kuinka se vaatii tiedostamista: on niin helppoa syytää vastuu toisille ja toisten toiminnasta johtuvaksi ongelmatilanteissa. Tutkimuksen onnistuminen tiiviissä aikataulussa, on osoittanut suunnitelmallisuuden merkityksen kaikissa toimissa. Hyvin suunniteltu on puoleksi tehty. Toki prosessin aikataulutus on vaatinut paineen sietokykyä ja toisinaan sietokyky on myös ylittynyt. Sietokyvyn ylittyessä tutkijat ovat huomanneet omien tukiverkostojen merkityksen jaksamisessa ja kirjallisen työn loppuun saattamisessa. Esimiehen tie on yksinäinen ja paineensietokykyä vaativa. Esimies on kuitenkin avainasemassa siinä, että kuinka saa työyhteisön jäsenet tarkastelemaan omaa toimintaansa ja ymmärtämään oman toiminnan vaikutukset koko työyhteisön hyvinvointiin ja toimintaan. Tämä kehittämistehtävä on auttanut ymmärtämään kuinka tärkeä rooli on, niin työntekijöillä kuin esimiehelläkin, jotta työyhteisön yhteistyö on toimivaa ja tehokasta. Kukaan ei voi yksin luoda hyvin voivaa työyhteisöä, vaan siihen vaikuttavat kaikki työyhteisön jäsenet omalla toiminnallaan. Kehittämistehtävä on tukenut ammatillista kasvua esimieheksi ja antanut hyvän pohjan esimiestyölle.

8 POHDINTA

Osallistamisella ja osallistamisen onnistumisella oli tärkeä rooli tässä työyhteisötaitojen kehittämis-työssä. Psykiatrisen päivystysyksikön osaston henkilökunta tuotti tutkimukseen aineiston ja se ei olisi onnistunut ilman sujuvaa yhteistyötä: osallistamista ja henkilökunnan sitoutumista. Tutkimuk- sessa näkyy osallistamisen onnistuminen ja henkilökunnan sitoutuminen tutkimukseen. Tutkijat saivat kattavat aineistot, jotka antoivat tutkimustehtäviin vastaukset. Osaston henkilökunta pääsi kehittämään työyhteisötaitojaan ja tuottamaan työhyvinvointia edistäviä ja toimintaa kehittäviä eh- dotuksia. Työyhteisön toimivuus on tärkeä työhyvinvoinnin ylläpitäjä, kun perustyö itsessään on haastavaa ja nopeasti vaihtuvia tilanteita täynnä akuutilla psykiatrisella päivystysyksikön osastolla. Jokainen työntekijä omalla toiminnallaan ja omien valintojen ja toimintojen vaikutukset tiedosta- malla tekevät työyhteisöstä toimivamman.

Toimintatutkimuksessa osallistavuus määritellään aktiivisena osallistumisena kaikkiin tutkimuksen vaiheisiin. Osallistavuus on avointa keskustelua tutkijoiden ja osallistujien kesken, tutkimuksen lä- pinäkyvyyttä. (Heikkinen 2007, 33.) Osaston henkilökunnalla oli vaikuttamisen mahdollisuus tutki- muksen kaikissa vaiheissa ja heiltä myös pyydettiin palautetta läpi koko tutkimuksen. Tutkijat saivat palautetta niin suullisesti kuin kirjallisesti. Palaute oli rakentavaa ja positiivista. Palautteista kävi ilmi tutkimuksen vaikuttavuus osaston henkilökunnan työyhteisötaitoihin ja käytännön työhön.

Osaston henkilökunta sai mahdollisuuden vaikuttaa omaan työhyvinvointiin ja toiminnan kehittämi- seen kehittämisiltapäivissä pienryhmissä pohtimalla kehittämiskohteita ja tuottamalla niihin ratkai- suja. Osallistavuus ilmeni henkilökunnan jäsenten aktiivisena osallistumisena keskusteluihin ja yh- dessä toimimisena. Jääskeläisen (2013, 143) tutkimuksessa osallistavuus oli yhdessä työskente- lyä, pyrkimyksenä ottaa toisten näkemykset huomioon ja yhdessä ratkaista ongelmia. Osallistami- sen myötä jokaisella työyhteisön jäsenellä on tasavertainen mahdollisuus tuoda omat ajatuksensa esille. Toimintatutkimuksessa osallistujien tasavertainen keskustelu ja vuorovaikutus edistävät muutoksen aikaansaamista. (Heikkinen, Kontinen & Häkkinen 2007, 57). Näin ollen tutkijat kokivat, että kaikilla oli mahdollisuus tulla kuulluksi osallistamisen myötä, hiljaisimmillakin, jotka eivät vält- tämättä isommissa ryhmissä tuo mielipiteitään esille. Tämä madaltaa osallistumisen kynnystä.

Tutkimuksessa osallistavuus toteutui psykiatrisen päivystysyksikön osaston henkilökunnan jäsen- ten kuulluksi tulemisena ja vaikuttamisen mahdollisuutena tutkimukseen. Jääskeläisen (2013, 144)

tutkimuksen osallistujat kokivat tulleen kuulluiksi ja olivat mukana päätösten teossa ja toiminnan suunnittelussa. Näin ollen osallistavuuden voidaan ajatella lisäävän sitoutumista tutkimukseen. Tutkijat onnistuivat sitouttamaan osaston henkilökunnan hyvin tutkimukseen. Tästä kertoo hyvä kyselyn vastausprosentti, joka oli ~85 % ja henkilökunnan jäsenten aktiivinen osallistuminen kehittämisiltapäivissä. Yksi osaston henkilökunnan jäsenistä kommentoi kyselyn vastausprosenttia: "me ei olla varmaan koskaan vastattu noin hyvin." Tutkijat olisivat kuitenkin voineet ottaa henkilökunnan enemmän mukaan toteutuksen suunnitteluun ja menetelmien valintoihin. Aikataulullisesti tämä ei todennäköisesti olisi ollut mahdollista. Olisivatko tutkijoiden taidot riittäneet, jos henkilökunta olisi halunnut toteuttaa tutkimuksen menetelmillä, jotka eivät olleet tutkijoille entuudestaan tuttuja. Jo uusiin menetelmiin tutustuminen olisi vaatinut tutkijoilta löysempää aikataulua.

Mitkä tekijät vaikuttivat osaston henkilökunnan onnistuneeseen sitouttamiseen? Tutkijat tekivät itsensä näkyviksi ja antoivat kasvot tutkimukselle, kun kävivät tapaamassa osaston henkilökuntaa heidän henkilökuntakokouksissaan sekä pitivät sähköpostiyhteyttä aktiivisesti. Osaston henkilökunnalle annettiin kaikki oleellinen tieto tutkimuksesta ja sen vaikuttavuudesta osallistujiin. Kaikissa tutkimuksen vaiheissa tutkijat huomioivat, että koko henkilökunta tuli tiedotetuksi kaikista asioista. He saivat itse päättää tutkimukseen osallistumisesta. Mikäli päätös tutkimukseen osallistumisesta olisi tehty toisaalla, ilman osallistujien kuulemista, olisi se todennäköisesti heikentänyt tutkimukseen sitoutumista. Sitouttamista vahvistaa esimiesten myönteinen suhtautuminen tutkimukseen ja tutkimuksen soveltuminen osaston työhyvinvointia edistävään toimintaan. Osallistavuuden onnistumiseen vaikutti myös tutkimuksen aikataulu, joka oli suunniteltu siten, että mahdollisimman moni osaston henkilökunnasta pystyy osallistumaan siihen. Aito sitoutuminen tapahtuu sitten, kun kaikki tutkimukseen osallistujat kokevat päässeensä osallistumaan ja päättämään toimintatutkimukseen liittyvistä asioista (Kananen 2009, 53). Sitoutuminen vaatii luottamuksen syntymistä tutkijan ja osallistujien välille. Luottamuksen syntymiseen todennäköisesti vaikuttivat tutkijoiden avoimuus, täsmällinen ja perusteellinen tiedottaminen ja sovitussa aikataulussa pysyminen, lupauksien pitäminen. Perusteellisesti ja tarkasti suunnitellut ja toteutetut tutkimuksen vaiheet kertovat puolestaan tutkijoiden sitoutumisesta, mikä osaltaan luo luottamussuhteen ja ylläpitää sitä. Sitoutuminen ja luottamuksellisuus näkyvät tutkimuksen onnistumisena.

Osallistamisella ja sitouttamisella työyhteisöissä tutkijat ajattelevat olevan samanlaisia vaikutuksia kuin tässä kehittämistyössä. Jokainen yleensä haluaa vaikuttaa omaan työhönsä, jos siihen annetaan mahdollisuus. Esimiehellä on tässä tärkeä rooli, jotta työntekijällä olisi aidosti vaikuttamisen mahdollisuus. Esimiehen rooli on muuttunut siitä, mitä se on aikaisemmin ollut. Aiemmin esimiehen

tärkeimmät tehtävät muodostuivat asioiden johtamisesta ja työn organisoinnista. Tänä päivänä esimiehen työ on haasteellista, koska työn vaatimukset ovat kasvussa ja työelämä on jatkuvassa muutoksessa. Nykyään esimiehen tärkeimpänä tehtävänä pidetään ihmisten johtamista. Esimiehen tulee antaa työntekijöilleen valmiudet työssä menestymiseen muun muassa henkisellä tuella, esimerkillisyydellä, luotettavuudella, innostamisella luovaan ajatteluun ja omien ajattelu- sekä toimintamallien kyseenalaistamiseen. (Terävä & Mäkelä-Pusa 2011, 8.) Tämän kehittämistyön myötä tutkijat ovat itsekin kasvaneet asiantuntijoina ja saaneet valtavasti työkaluja omalle esimiesuralle.

Toiminnan sujuvuus ja sen kehittyminen yhteiskunnan muuttuvien tarpeiden mukaan sekä työyhteisön hyvinvointi ovat tänä päivänä työn menestystekijöitä, joiden saavuttamiseen vaaditaan jokaiselta työyhteisön jäseneltä työyhteisötaitoja; niiden tiedostamista ja aktiivista kehittämistä, asemaan katsomatta. Esimiehen tulee siis olla tietoinen, mitä työyhteisötaidot ovat ja ymmärtää niiden merkitys, jotta voi omalla toiminnallaan tukea työntekijöitä tiedostamaan ja kehittämään omia työyhteisötaitojaan. Koko työyhteisöltä vaaditaan ammatillista, avointa ja rehellistä vuorovaikutusta; on osattava kuunnella, on osattava tuoda omat mielipiteet esille sekä keskustella rakentavasti. Kuten tuloksissammekin käy ilmi, valssiin tarvitaan kaksi. Esimies ei pysty asioita ja ongelmia ratkaisemaan yksin eikä työntekijät ilman esimiestä. Työyhteisötaitoja voidaan siis kehittää keskustelemalla yhdessä avoimesti ja rehellisesti työhyvinvointiin ja toimintaan vaikuttavista asioista, kuten tutkimuksessamme. Yhdessä keskusteleminen ja toimiminen lisäävät työntekijöiden aktiivisuutta sekä vastuunottoa työstä, mikä taas näkyy toiminnan kehittämisessä ja sujuvuudessa. Jääskeläisen tutkimuksessa yhdessä tekeminen näkyi työntekijöiden ja esimiesten välisten suhteiden lähentymisenä. Yhteistyö omassa työyksikössä ja toisten työyhteisöjen kanssa helpottuivat, kun ihmis-suhteet paranivat. Yhteiset keskustelut koettiin parhaimpana antina ja niillä koettiin olevan vaikutusta omaan työhön ja toimintatapoihin. (2013, 152.)

Päivän puheenaihe on muutosjohtaminen alati muuttuvan työelämän vuoksi. Muutosjohtamisessa on oleellista huomioida työntekijät, joita muutos koskettaa. Muutos aiheuttaa aina tunteita, niin positiivisia kuin negatiivisia. Muutos voi olla pieni tai iso, suunniteltu tai hallittu, mutta siihen tulisi suhtautua aina tietyllä vakavuudella. Muutoksessa luovutaan vanhasta ja saadaan jotain uutta tilalle. Yleensä muutos koetaan uhkana ja se aiheuttaa muutosvastarintaa, mutta myöhemmin se nähdään mahdollisuutena. (Terävä & Mäkelä-Pusa 2011, 21.) Työntekijöiden kuulluksi tuleminen ja muutoksesta riittävä tiedottaminen korostuvat esimiehen roolissa muutoksen johtamisessa. Esimiehen tulisi osallistaa mahdollisuuksien mukaan työntekijät mukaan muutokseen; muutoksen suunnitteluun ja toteutukseen. Kaikkiin muutoksiin ei ole välttämättä vaikuttamisen mahdollisuutta,

mutta silloin korostuu tosiasioista tiedottaminen ja työntekijöiden kuuleminen. Muutoksen arvioiminen on myös tärkeää; kuinka muutos on koettu ja kuinka se on muuttanut toimintaa. Tutkimuksessa tuli esille, että muutos on helpompi hyväksyä, kun perustelut ja tosiasiat ovat selkeästi ilmaistu. Hallittu ja suunniteltu muutos myös lisäsi muutoksen hyväksymistä tulostemme perusteella. Esimies on haastavassa tehtävässä, kun ylempi johto ajaa aktiivisesti muutosta ja työntekijät sitä protestoivat. Muutosjohtaminen vaatii esimieheltä riittävää tietoperustaa muutoksesta/olemassa olevista tosiasioista, omaa uskomista ja positiivista suhtautumista muutokseen, työntekijöiden kannustamista, toivon ja yhteishengen ylläpitämistä, jotta muutoksesta selvitään yhdessä ja perustyön tekeminen ei muutoksen vuoksi kärsi. Onnistunut muutos vaatii siis henkilökunnan mukaan ottamisen koko muutosprosessiin ja mitä enemmän henkilökunnalla on vaikuttamismahdollisuuksia muutettaviin asioihin, sitä enemmän sitoutuminen muutokseen lisääntyy.

Esimieheltä vaaditaan tänä päivänä myös osaamisen kehittämistä ja johtamista. Osaamisen kehittäminen edellyttää esimieheltä innovatiivisuutta ja työntekijöiden innostamista mukaan kehittämiseen. Osaamisen kehittäminen voi olla toiminnan kehittämistä tai yksilön/koko yhteisön taitojen kehittämistä. Tulostemme mukaan osaston henkilökunta koki työtänsä arvostettavan, kun osaaminen huomioitiin työtehtävissä. Omaa osaamistaan on tuotava esille ja osaamista on saatava hyödyntää työssään. Esimiehellä pitäisi olla näkemyksiä mitä ja miten toimintoja tulisi kehittää. Tässäkin esimiehen ja työntekijöiden tulisi toimia yhdessä keskustellen. Henkilökunnalla pitäisi olla vaikuttamisen mahdollisuuksia osaamisen ja toiminnan kehittämiseen.

Tutkimuksemme perusteella työyhteisön toimivuuteen ja hyvinvointiin vaikuttavat useat eri tekijät, kuten perustehtävän selkeys, toimivat puitteet ja ammatillisuus. Yksilöiden oma aktiivisuus vuorovaikutuksessa ja toiminnan sekä itsensä kehittämisessä vaikuttaa merkittävästi koko työyhteisöön. Esimiehen tulisi mahdollistaa perustyölle riittävät puitteet, olla kannustava ja keskusteleva. Muutoksissa ja toiminnan kehittämisessä esimiehen tulisi osallistaa ja sitouttaa työntekijät toimintaan kuulemalla heitä ja antamalla heille mahdollisuudet vaikuttaa. Avoin ja rehellinen keskustelu yhdessä luo pohjan työyhteisön toimivuudelle ja hyvinvoinnille.

LÄHTEET

Aaltonen, K. & Lindroos, R. 2012. Työelämän tarkoitus, oivalla 7 voimaa. Helsinki: Talentum.

Anttila, P. 2006. Tutkiva toiminta ja ilmaisu, teos, tekeminen. 2. painos. Hamina: AKATIIMI Oy.

Erikoissairaanhoitolaki 1.12.1989/1062.

Eveli, A. 2012. Hoitohenkilöstön näkemyksiä hyvin toimivasta esimiestyöstä ja työyhteisöstä sekä niiden yhteydestä työhyvinvointiin. Oulun seudun ammattikorkeakoulu, Oulaisten yksikkö. Hoito-työn koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Viitattu 16.11.2014,

http://theseus.fi/bitstream/handle/10024/49016/Eveli_Anu.pdf?sequence=1.

Hakala-Ewing, R. 2010. Hoitohenkilöstön työyhteisötaidot erikoissairaanhoidossa. Itä-Suomen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu -tutkielma.

Harjajärvi, M. Pirkola, S. & Wahlbeck, K. 2006. Aikuisten mielenterveyspalvelut muutoksessa : MERTTU-tutkimuksen palvelukatsaus. Stakes. Helsinki.

Heikkinen, H. 2007. Toimintatutkimuksen lähtökohdat. Teoksessa H. Heikkinen, E. Rovio & L. Syrjälä (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. 2. painos. Vantaa: Kansanvalistusseura, 16-38.

Heikkinen, H., Kontinen, T. & Häkkinen, P. 2007. Toiminnan tutkimisen suuntaukset. Teoksessa H. Heikkinen, E. Rovio & L. Syrjälä (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. 2. painos. Vantaa: Kansanvalistusseura, 39-76.

Heikkinen, H. & Syrjälä, L. 2007. Tutkimuksen arviointi. Teoksessa H. Heikkinen, E. Rovio & L. Syrjälä (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. 2. painos. Vantaa: Kansanvalistusseura, 144-162.

Heinilä, T. 2013. Alaistaidot hoitajien kuvaamina erikoissairaanhoidossa. Tampereen ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen. Opinnäytetyö YAMK. Viitattu 16.11.2014,

http://www.theseus.fi/xmlui/bitstream/handle/10024/66772/OPN_versio%202.pdf?sequence=1.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja Kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

InnoKylä 2014. Learning Cafe. Viitattu 4.3.2014,

<https://www.innokyla.fi/web/malli109421>.

Jelli -järjestötietopalvelu 2014. Tiedonhankintaan ja toiminnansuunnitteluun sopivat menetelmät. Viitattu 4.3.2014,

<http://www.jelli.fi/osallisuus/osallisuuden-tyokalupakki/tiedonhankinta-ja-toiminnansuunnittelumenetelmat/>.

Järvinen, P. 2008. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Helsinki: WSOY.

Jääskeläinen, A. 2013. Työyhteisön hyvinvoinnin kehittäminen osallistavilla menetelmillä: Toimintatutkimus työhyvinvoinnin kehittämisprosesseista vanhus- ja vammaispalveluja tuottavissa työyhteisöissä Sallassa. Lapin yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Väitöskirja. Viitattu 16.11.2014,

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-484-623-3>.

Kajaanin ammattikorkeakoulu (KAMK) 2014. Laadullisen aineiston analyysi ja tulkinta. Viitattu 22.4.2014,

<http://www.kamk.fi/opari/Opinnaytetyopakki/Teoreettinen-materiaali/Tukimateriaali/Laadullisen-analyysi-ja-tulkinta>.

Kajaanin ammattikorkeakoulu (KAMK) 2014. Toimintatutkimus. Viitattu 2.5.2014,

<http://www.kamk.fi/opari/Opinnaytetyopakki/Teoreettinen-materiaali/Tukimateriaali/Toimintatutkimus>.

Kaltiala-Heino, R. & Välimäki, M. 1999. Rajoitetaanko rajoittamista - Eristys ja lepositeet psykiatriassa hoidossa. Tampere: Tampereen yliopiston laitosten julkaisuja 1999:2.

Kananen, J. 2009. Toimintatutkimus yritysten kehittämisessä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja.

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. 3. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kettunen, K. 2013. Kehittämistyöllä työhyvinvointia vuorotyöhön: Työhyvinvoinnin johtaminen ja kehittäminen palvelukoti Kotipolussa. Oulun seudun ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma. Opinnäytetyö YAMK. Viitattu 16.11.2014, <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201305138208>.

Kidutuksen ja muun julman, epäinhimillisen tai halventavan kohtelun tai rangaistuksen vastainen YLEISSOPIMUS 29.9.1989/60.

Kolehmainen, J. 2014. Työhyvinvointi hoitajien kokemana organisaatiomuutoksen jälkeen. Metropolia ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen. Opinnäytetyö YAMK. Viitattu 20.11.2014, http://theseus.fi/bitstream/handle/10024/81470/Kolehmainen_Jenny.pdf?sequence=1.

Kuosmanen, L. 2003. Vapauden rajoittaminen psykiatrisessa sairaalahoidossa: potilaan näkökulma. Kuopion yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Pro gradu -tutkielma.

KvaliMOTV 2008. Laadullinen sisällönanalyysi. Viitattu 22.4.2014, http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_2.html.

KvantiMOTV 2008. Mittarin luotettavuus. Viitattu 22.4.2014, <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/mittaaminen/luotettavuus.html>.

Laki potilaan oikeuksista 17.8.1992/785.

Lapinvirta, A. 2009. Työyhteisön arvot ja työn arvostus. Pirkanmaan ammattikorkeakoulu. Terveystieteiden koulutusohjelma. Ikääntyneiden pitkäaikaisspotilaiden hoito. Opinnäytetyö YAMK. Viitattu 16.11.2014, https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/3603/Lappavirta_Anneli.pdf?sequence=1.

Laurea-ammattikorkeakoulun julkaisusarja 2009. Toimintatutkimuksen vaiheet. Viitattu 2.5.2014,

<http://markkinointi.laurea.fi/julkaisut/d/d06.pdf>.

Lehikoinen, H. 2012. Hoitohenkilökunnan kokemuksia työyhteisötaidoista Juuan terveyskeskuksen akuutti- ja vuorohoitotiimissä. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu. Hoitotyö. Opinnäytetyö. Viitattu 16.11.2014,

<http://www.theseus.fi/xmlui/bitstream/handle/10024/42216/Lehikoinen%20Heli.pdf?sequence=1>.

Luukkala, J. 2011. Jaksaa,jaksaa, jaksaa....: työhyvinvointitaitojen kirja. Helsinki: Tammi.

Manka, M.-L. 2011. Työyhteisötaidot työhyvinvoinnin perustana. Terveystietäjä 4-5 2011, 6-9.

Metodix 2014. Toimintatutkimuksen luotettavuus. Viitattu 3.5.2014,

http://www.metodix.com/fi/sisallys/01_menetelmat/01_tutkimusprosessi/02_tutkimisen_taito_ja_tiedon_hankinta/10_tutkimuksen_luotettavuus/10_3toimintatutkimuksen_luotettavuus.

Mielenterveyslaki 14.12.1990/1116.

Mönkkönen, K. & Roos, S. 2010. Työyhteisötaidot. 2. painos. EU: UNIPress.

Ojala, A. K., 2013. Työyhteisötaidot avaimena työhyvinvointiin: Työyhteisötaitojen arviointiin tarkoitettujen mittarin kehittäminen lääkinnällisessä kuntoutuksessa. Turun ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma. Opinnäytetyö YAMK. Viitattu 16.11.2014,

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/57620/Ojala_Anna_Kaisa_.pdf?sequence=1.

Oulun kaupunki 2013. Mielenterveyspalveluiden muutokset. Viitattu 25.4.2014,

http://www.ouka.fi/oulu/ajankohtaista/etusivu/-/asset_publisher/IQ3E/content/id/4493097.

Paunonen, M. & Vehviläinen-Julkunen, K. 1997. Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. Juva: WSOY.

Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri (PPSHP) 2014. Jäsenkunnat. Viitattu 5.4.2014,

<http://www.ppsHP.fi/jasenkunnat>.

Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri (PPSHP) 2014. Potilaan itsemääräämisoikeus. Viitattu 1.11.2014,

https://www.ppshp.fi/potilaan_oikeudet/prime102.aspx.

Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri (PPSHP) 2014. Psykiatria, päivystysyksikkö 78. Viitattu 5.4.2014,

https://www.ppshp.fi/potilaat_laheiset/prime101/prime111/prime109.aspx.

Päihdelinkki 2011. Pakkohoito. Viitattu 5.4.2014,

<http://www.paihdelinkki.fi/ukk/711-pakkohoito>.

Sarsila, R. 2007. Johtaminen työhyvinvoinnin edistäjänä. Oulun seudun ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Soininen, P. 2014. Coercion, perceived care and quality of life among patients in psychiatric hospitals. Turun yliopisto. Hoitotieteenlaitos. Lääketieteellinen tiedekunta. Väitöskirja. Viitattu 16.11.2014,

<https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/94318/AnnalesD1102Soininen.pdf?sequence=2>.

Surakka, T. & Rantanen, T. 2013. Työelämätaidot -Sinä oman työelämäsi johtajana. Espoo: Suomen palkitsemiskeskus: Bookwell Oy.

Terveyskirjasto 2014. Erikoissairaanhoito. Viitattu 5.4.2014,

http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=suo00053.

Terveydenhuoltolaki 30.12.2010/1326.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL) 2010. Mieli 2009. Viitattu 27.4.2014,

<http://www.thl.fi/thl-client/pdfs/53837d85-321b-4694-90ad-a2332abaea71>.

Terävä, K. & Mäkelä-Pusa, P. 2011. Esimies työhyvinvointia rakentamassa. Pientyöpaikoilla uudistuminen 2009-2012, Kuntoutussäätöhanke. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Tampereen yliopisto. Opas. Viitattu 23.11.2014, http://www.kuntoutussaatio.fi/files/575/punk_esimiesopas_www.pdf.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsittely Suomessa. Viitattu 4.5.2014,

<http://www.uta.fi/tutkimus/etiikka/index/humtdklw20130213100450.pdf>.

Työterveyslaitos 2013. Työyhteisön kehittäminen. Viitattu 28.4.2014,

http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyoyhteison_kehittaminen/sivut/default.aspx.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books On Demand.

Välimäki, M., Holopainen, A. & Jokinen, M. 2000. Psykiatrinen hoitotyö muutoksessa. Juva: WSOY.

Väänänen, M. 2010. Hoitohenkilökunnan työssä jaksaminen terveysalalla. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Hoitotyö. Opinnäytetyö. Viitattu 16.11.2014,

<http://theseus.fi/bitstream/handle/10024/22782/Vaananen%20Maija.pdf?sequence=1>.

Sähköposti 30.4.2014: Lähettäjä päivystysyksikön osastonhoitaja: Vastaanottaja Nina Koskitalo

“Hei!

Kyllä näin muutos on näkynyt potilasjakaumassa, eli oululaiset potilaat ovat lisääntyneet ja potilaspaikkojen vähennyksestä johtuen myös hoitopaikkojen käyttö tiivistynyt. Henkilöstön tasolla siten, että yhteistyö akuuttiosastojen linjalla (78, 81) on tiivistynyt ja päivystystä hoidetaan yhdessä.”

Tervehdys!

Laitoimme keväällä sähköpostia entisille ja tutuille osastonhoitajille, kenellä olisi kiinnostusta lähteä tutkimukseen, joka tukee työhyvinvointia. Osastonhoitajanne ilmaisi kiinnostuksensa ja pyysi meitä käymään osastollanne ja kysymään lähdettekö mukaan matkaan.

Kävimme piipahtamassa osastollanne 24.4.14 henkilökuntakokouksessa. Kokouksessa paikalla olevien henkilöstön jäsenten mukaan tulemme tekemään tutkimusta Työyhteisötaidoista osastollenne.

Olemme siis ylemmän ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmasta. Aiemmalta koulutukseltamme olemme psykiatrisia sairaanhoitajia.

Tutkimus on toimintatutkimus, kaksi osainen. Nyt keväällä koko henkilöstölle tehdään kysely ja syksyllä kyselyn tuloksista nousseista pääkohdista keskustellaan oppimiskahvilan merkeissä tavoitteena kenties entistäkin toimivampi työyhteisö.

Mikäli tutkimukseen liittyen teillä on kysyttävää tai toiveita ottakaa rohkeasti yhteyttä. Saimmekin jo kokouksesta hyödyllistä tietoa ja pohdittavaa, kiitos siitä. Toiveet pyritään toteuttamaan.

Ystävällisin terveisin Nina Koskitalo (taskinen.nina@gmail.com) ja Tuija Taipale (tuijamtai-pale@gmail.com)

Tervehdys!

Opiskelemme Oulun ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmassa (ylempi amk). Tutkimuksen tarkoituksena on henkilöstön työyhteisötaitojen nykytilan selvittäminen ja niiden kehittäminen. Kokonaistavoitteena on työhyvinvoinnin tukeminen ja työyhteisön toimivuuden lisääntyminen. Tutkimus toteutetaan päivystysyksikkö 78 koko henkilöstölle. Ohessa olevan kyselylomakkeen avulla kartoitamme osastonne henkilökunnan työyhteisötaitoja. Tutkimus on kaksiosainen. Sen toinen osuus toteutetaan kyselyn pohjalta ensi syksynä oppimiskahvilan merkeissä.

Kyselylomakkeella kerätty aineisto ja tulokset käsitellään luottamuksellisesti. Käsitelty aineisto hävitetään asianmukaisesti. Henkilöllisyytesi ei tule esille missään vaiheessa tutkimusta. Tutkimuseettisista syistä johtuen kyselylomakkeella on käytetty termiä työyhteisön jäsen, joka sisältää kaikki päivystysyksikkö 78 henkilöstön jäsenet, niin hoitajat, lääkärit, sihteerit, sosiaalityöntekijän kuin esimiehet.

Kyselylomake sisältää monivalintakysymyksiä ja väittämiä, joista valitset kokemustasi ja mielipidettäsi parhaiten kuvaavan vaihtoehdon. Kysely vie aikaa noin 12 minuuttia. Kun olet vastannut, sulje kyselylomake mukana tulleeeseen kirjekuoreen ja palauta se osastollanne olevaan palautuslaatikkoon **1.6.2014** mennessä.

Jokaisen vastaajan vastaus on tarpeellinen. Kyselyyn vastaamalla vaikutat syksyn kehittämisiltapäivien aiheisiin.

Yhteistyöstä ja vastauksista kiittäen

Nina Koskitalo

ja

Tuija Taipale

taskinen.nina@gmail.com

tuijamtaipale@gmail.com

Taustatiedot

Valitse itseäsi kuvaava vaihtoehto, joka kohdasta

Sukupuoli

- ☐ mies
- ☐ nainen

Ikäluokka

- ☐ alle 26 vuotta
- ☐ 26-35
- ☐ 36-45
- ☐ 46-55
- ☐ yli 55 vuotta

Työkokemus

- ☐ alle vuosi
- ☐ 1-5 vuotta
- ☐ 6-9 vuotta
- ☐ 10-15 vuotta
- ☐ 16-20 vuotta
- ☐ 21 vuotta tai enemmän

Työsuhteen muoto

- ☐ määräaikainen
- ☐ vakituinen

Työsuhteen kokoaikaisuus

- ☐ osa-aikatyö
- ☐ kokoaikatyö

Työtyytyväisyys

- ☐ Erittäin tyytyväinen
- ☐ Tyytyväinen
- ☐ Ei tyytyväinen eikä tyytymätön
- ☐ Tyytymätön
- ☐ Erittäin tyytymätön

Työyhteisön työn laatu

- ☐ Erittäin hyvä
- ☐ Hyvä
- ☐ Ei hyvä eikä heikko
- ☐ Heikko
- ☐ Erittäin heikko

Perustyön tekeminen työyhteisössä

Työyhteisön jäsenellä, sekä viittauksilla toisiin/muihin, tarkoitetaan kaikkia henkilöstön jäseniä niin hoitajia, lääkäreitä, sihteereitä, sosiaalityöntekijää kuin esimiehiä. Jokaisen väittämän kohdalla, valitse mielipidettäsi tai kokemustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Tiedän työtehtäväni työvuorossa ollessani					
Tiedän työni tavoitteet					
Tiedän vastualueeni					
Olen sitoutunut työhöni					
Hoidan työtehtäväni tunnollisesti					
Noudatan työaikaa					
Toimin työyhteisöni arvojen, normien ja säädösten mukaisesti					
Noudatan työssäni yhteisiä hoitolinjauksia					
Käytän mahdollisuuden vaikuttaa työhöni					
Minulla on riittävästi vastuuta					
Huolehdin työpaikkani turvallisuudesta					
Pidän työpisteen siistinä					
Ylläpidän työrauhaa					
Minulla on rauha työskennellä					
Arvostan työtäni					
Arvostan toisten tekemää työtä					
Työtäni arvostetaan työyhteisössä					
Tiedän, kuinka toimia haastavissa tilanteissa					
Tiedän, kuinka toimia ongelmatilanteissa					
Työyhteisöni puhalttaa yhteen hiileen					

Vuorovaikutus työyhteisössä

Työyhteisön jäsenellä, sekä viittauksilla toisiin/muihin, tarkoitetaan kaikki henkilöstön jäseniä niin hoitajia, lääkäreitä, sihteereitä, sosiaalityöntekijää kuin esimiehiä. Jokaisen väittämän kohdalla, valitse mielipidettäsi tai kokemustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Tervehdin kaikkia					
Tulen kaikkien kanssa toimeen					
Kohtelen kaikkia tasa-arvoisesti					
Tiedotan tärkeistä asioista					
Saan tietoa tärkeistä asioista					
Tiedotan toisille muuttuneista olosuhteista					
Keskustellessani huomioin toiset antaen puheenvuoron					
Keskustellessani huomioin toiset kuuntelemalla heidän kantansa					
Koen, että tulen kuulluksi					
Olen ammatillinen toisia kohtaan					
Arvostan muita					
Arvostan muiden työpanosta					
Koen, että minua arvostetaan					
Annan rakentavaa palautetta					
Annan positiivista palautetta					
Annan palautetta suoraan asianosaiselle					
Otan palautetta vastaan					
Kerron esimiehelleni toiminnassa ilmenneistä epäkohdista					
Tiedotan toisille, miten käyttöönotetut, uudet toimintamallit/tietokoneohjelmat tms. toimivat					
Vaikutan omalla käytökselläni positiivisesti työilmapiiriin					
Huomioin, että käytökseni vaikuttaa muihin					
Toimintani on yhteistyötä edistävää					
Teen yhteistyötä					
Yhteistyö toimii työyhteisön jäsenten kesken					
Työskentelen osana moniammatillista tiimiä					
Jokaisen vahvuudet hyödynnetään potilaan kokonaisvaltaisessa hoidossa					

Kehittäminen työyhteisössä

Työyhteisön jäsenellä, sekä viittauksilla toisiin/muihin, tarkoitetaan kaikki henkilöstön jäseniä niin hoitajia, lääkäreitä, sihteereitä, sosiaalityöntekijää kuin esimiehiä. Jokaisen väittämän kohdalla, valitse mielipidettäsi tai kokemustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Pidän ammattitaitoani yllä lukemalla alan kirjallisuutta					
Pidän ammattitaitoani yllä keskustelemalla alastani toisten kanssa					
Pidän ammattitaitoani yllä osallistumalla koulutuksiin					
Koen, että työyhteisöni jäsenet hankkivat uutta osaamista					
Kehitän osaston toimintaa					
Tuon esille toiminnassa hyväksi havaitut toimintatavat					
Tuon esille osaston toiminnassa ilmenneitä epäkohtia					
Huomatessani työhön vaikuttavan epäkohdan, korjaan sen, jos se on mahdollista					
Ilmoitan toiminnassa ilmenneestä epäkohdasta sille, joka sen voi korjata					
Kerron mielipiteeni tärkeistä asioista					
Osallistun osaston toimintaa koskevaan keskusteluun					
Osallistun päätöksentekoon					
Suhtaudun positiivisesti muutoksiin					
Muutan toimintaani saamani palautteen perusteella					

Toisten tukeminen työyhteisössä

Työyhteisön jäsenellä, sekä viittauksilla toisiin/muihin, tarkoitetaan kaikki henkilöstön jäseniä niin hoitajia, lääkäreitä, sihteereitä, sosiaalityöntekijää kuin esimiehiä. Jokaisen väittämän kohdalla, valitse mielipidettäsi tai kokemustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Autan toisia oma-aloitteisesti					
Autan toisia, kun olen tehnyt omat työtehtäväni					
Autan toisia, joilla on enemmän tekemättömiä töitä					
Pyydän apua, kun sitä tarvitsen					
Koen, että minua autetaan					
Toiset voivat luottaa minuun					
Voin luottaa toisiin					
Tuen esimiestäni hänen tekemisissään päätöksissä					
Kunnioitan esimieheni tekemiä päätöksiä					
Autan esimiestäni hänen työtehtävissään					
Esimieheni voi luottaa minuun					
Toimintani vaikuttaa johtamiseen					

Mitä muuta haluat sanoa työyhteisötaitoihin liittyen?

Kirjoita vapaasti alla olevaan kenttään.

Ehdotuksia työhyvinvointia tukemaan ja toimintaa kehittämään/parantamaan

Keskustelunaihe: Minulla on rauha työskennellä

- Toimintojen jakaminen muihin tiloihin kansliasta
- vastaanottotila, toimenpidehuone?

- Muiden tilojen hyödyntäminen työtehtävien suorittamiseen, kun tilanne sallii esimerkiksi vuoronvaihteessa
- oman työhuoneen hyödyntäminen
- neuvottelujen suunnittelu ja lopetus neuvotteluhuoneessa

- Tehtäväkuvat selkeiksi vuorossa
- käytävähoitajan-rooli?
- sijaisten, tarkoitetaan erityisesti keikkalaisten tehokas hyödyntäminen

- Potilaiden rajaaminen tarvittaessa
- omahoitajuuden tehostaminen
- kun työtehtävät sallivat oleskelua yhteisissä tiloissa potilaiden käytettävissä

Keskustelunaihe: Työtäni arvostetaan työyhteisössä

- Palautteen antamista enemmän suullisesti
- kiitoksia, kehuja, myönteisiä asioita ja kannustusta enemmän
- rakentavan palautteen muotoilu
- suoraan asianosaiselle niin työntekijöille kuin esimiehelle
- potilailta ja omaisilta tuleva palaute tärkeää

- Osaamisen huomioiminen työtehtävissä

Keskustelunaihe: Työyhteisöni puhalttaa yhteen hiileen

- Sovituissa asioista pidetään kiinni
 - hoitolinjaukset
 - työstä otetaan vastuu ja tehtävät jaetaan niin että sovitut asiat tapahtuvat

- Epäselvien asioiden tarkentaminen ja perustelut

- Ongelmien miettiminen ja ratkaiseminen yhdessä
 - ristiriidoista keskustelu heti

- Yhteiset virkistyshetket

Keskustelunaihe: Saan tietoa tärkeistä asioista

- Oman aktiivisuuden ylläpitäminen ja lisääminen
 - asioista selvää ottaminen (sähköposti, intranetti, muistiot, hkk-vihk, raportti)
 - asioista keskustelu ja tiedon jakaminen

- Henkilökuntakokouksissa yhteinen keskustelu ja asioiden esille nostaminen
- huhut
- talonsisäiset asiat

Keskustelunaihe: Koen, että minua arvostetaan

- Peruskäytösten noudattaminen
 - kaikkien tervehtiminen
 - toisten kuunteleminen
 - toisten mielipiteiden huomioiminen ja näkemysten arvostaminen
 - "... kaikki omalla tavallaan arvostuksen arvoisia!"
- Yhteiset keskustelut (ylimmän) johdon ja henkilökunnan kanssa
 - psykiatrisen näkemyksen lisääntyminen
 - ylemmältä johdolta saatua arvostusta toivottiin

Keskustelunaihe: Tulen kuulluksi

- Asioiden ja mielipiteiden rohkea esille ottaminen
- Yhteistä keskustelu enemmän vaikeistakin asioista

Keskustelunaihe: Jokaisen vahvuudet hyödynnetään potilaan kokonaisvaltaisessa hoidossa

- Erityisosaamisen esille tuominen ja hyödyntäminen
- koulutetun oma aktiivisuus
 - omahoitajuudessa ei tuijoteta pelkkiä työvuoroja
 - konsultoidaan erityisosaajaa, mikäli ei ole omahoitaja
 - 3 omahoitajaa, yksi asiantuntija omahoitaja?

Keskustelunaihe: Palaute (kts. Työtäni arvostetaan työyhteisössä)

- Palautteen antamisen ja vastaanottamisen harjoittelua
 - esimieheltä erityisesti toivottiin positiivista palautetta
- HKK-vihkoon kiinto-otsikko: "Hyvät palautteet"

Keskustelunaihe: Kehitän osaston toimintaa

- Henkilökuntakokouksen hyödyntäminen
 - muutosten väliarvioinnit ja koulutusryhmien tuotokset
 - aktiivinen, yhteinen keskustelu
 - uusien, rakentavien kehitysideoiden pohdintaanyhdessä
- Esimies heitti henkilökunnan miettimään ensi vuoden kehittämiskohteita sekä valmiutta autonomisempaan työvuorosuunnitteluun

Keskustelunaihe: Osallistun päätöksen tekoon

- Omien mielipiteiden, ehdotusten ja ratkaisujen esiin tuominen aktiivisesti
 - työryhmäarvio, henkilökuntakokous
- Potilaan hoidossa eri ammattiryhmien välisen vuorovaikutuksen tehostaminen

Keskustelunaihe: Suhtaudun positiivisesti muutokseen

- Muutokseen suhtautuminen mahdollisimman avointa
 - ei tyrmätä ennen kuin testattu

- Muutosten välillä taukoa, aikaa sisäistää muutos
- Tiedottaminen muutoksista henkilökunnalle
 - kuulluksi tuleminen
 - perustelut tärkeä kuulla
 - suunniteltu ja hallittu muutos

Keskustelunaihe: Koen, että minua autetaan

- Opetella pyytämään apua rohkeasti
- Opetella tarjoamaan apua

Keskustelunaihe: Tuen esimiestäni hänen tekemissään päätöksissä

- Koitetaan ymmärtää olemassa olevat puitteet ja resurssit missä toimia
- Epäkohtien kertominen (mielellään ratkaisuehdotuksen kanssa) esimiehelle
- Päätösten takana olevien perusteiden ja tosiasioiden ilmaisu selkeästi

Keskustelunaihe: Autan esimiestäni hänen tehtävissään

- henkilökunta toivoo, että esimies kertoo, kun tarvitsee apua
- Valmiita, pohdittuja ehdotuksia toiminnan kehittämiseen auttavat esimiestä

Keskustelunaihe: Toimintani vaikuttaa johtamiseen

- Henkilökunta entistä aktiivisemmin ehdotuksiin mukaan päättämään/suunnittelemaan annettujen raamien puitteissa <- vähentää autoritaarista johtamista

Henkilökunnalle muutama kysymys koko prosessista:

1. Mitä ajatuksia kysely herätti sinussa?
2. Minkälaisena koit yhteydenpidon koko tutkimuksen ajan?
3. Saitko tietoa tutkimuksen menetelmistä ja etenemisestä
4. Mitä ajatuksia kehittämisiltapäivät sinussa herätti?
5. Jotain muuta?